

Председатель первичной
организации профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации ГКУЗ
«Шацкая психиатрическая
больница»

И.о. главного врача
государственного бюджетного
учреждения Рязанской области
«Шацкая психиатрическая
больница»



Кровякова Н.Е.

2024 года



А.Ю. Говрякова

2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

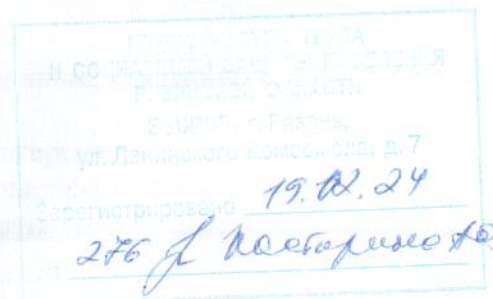
государственного бюджетного учреждения
Рязанской области
«Шацкая психиатрическая больница»

на 2024 – 2027 год

«Зарегистрирован»

Регистрационный № _____

« _____ » _____ 202__ года



1 Общее положение

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Рязанской области «Щацкая психиатрическая больница» (далее - ГБУ РО ШПБ) на основе взаимных интересов сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» - ГБУ РО ШПБ, в лице и.о. главного врача Говряковой Алёны Юрьевны, именуемый далее «Работодатель» и «Работники» ГБУ РО ШПБ - в лице председателя первичной организации ГБУЗ «Щацкая психиатрическая больница» Кровякова Надежды Викторовны, именуемая далее «Профсоюзный комитет», и вместе именуемые далее - Стороны.

1.3 Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым региональным, межрегиональным соглашением (далее - Соглашение), и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

1.4. Предметом Договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки кадров, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами. Закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующих стабильной работе.

1.5. Действие коллективного договора:

Коллективный договор распространяет свое действие на всех работников, членов профсоюза, работников, заключивших договор о защите их профсоюзным комитетом. Во взаимоотношениях с работодателем профсоюзный комитет представляет интересы только членов профсоюза данного учреждения здравоохранения.

Данное право работники, не являющиеся членами профсоюза здравоохранения, осуществляют путем подачи заявления председателю профсоюзного органа здравоохранения, действующий в учреждении, который по факту приема заявления назначает заседание профкома в течении 10 (Десяти) дней с момента принятия заявления. На заседании профкома в присутствии работника, не являющимся членом профсоюза здравоохранения, абсолютным большинством голосов (не менее $\frac{3}{4}$ от общего числа присутствующих на заседании членом профкома) принимается решение об удовлетворении, либо об отказе в удовлетворении представлять интересы обратившегося работника во взаимоотношениях с работодателем - главным врачом учреждения.

В случае принятия профсоюзным комитетом положительного решения, одновременно решается вопрос по порядку, механизму, способу и условиям представления интересов обратившегося работника во взаимоотношениях руководителем учреждения.

В подаваемом заявлении работник, не являющийся членом профсоюза здравоохранения указывается:

- наименование профсоюзного органа здравоохранения, в который данный работник обращается в соответствующем заявлении;
- доводы, которыми работник обосновывает свое желание, связанное с представлением его интересов во взаимоотношениях с главным врачом;
- срок полномочий профкома на представление его интересов;
- обязательство об уплате безналичным порядком членских взносов в размере 1 (одного) процента ежемесячно от среднемесячной заработной платы, сроки внесения данных членских взносов на расчетный счет профсоюзного комитета.

В случае нарушения своих обязательств, представление интересов работника прекращается по решению профкома, принимаемому в 10-дневный срок абсолютным большинством присутствующих на заседании профкома членов, с момента обнаружения нарушений данным работником.

Присутствие на заседании профкома данного работника необязательно. О принятом решении работник извещается только в случае, если он сам лично обратился в профсоюзный комитет с просьбой выдать ему выписку из данного решения.

Выписка выдается данному работнику в 10-дневный срок с момента обращения работника в профсоюзный комитет по данному поводу.

1.6. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (статья 43 ТК РФ). По истечению срока действия, договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации или ликвидации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и сохраняет своё действие на весь период реорганизации или ликвидации.

1.8. Условия коллективного договора, трудовые договоры, эффективные контракты, заключенные с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по соглашению сторон и считаются принятыми и введенными в действие с момента их надлежащего оформления.

1.10. Содержание и структура коллективного договора определяется его сторонами самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством.

1.11. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляет администрация и профсоюзный комитет учреждения. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.12. Стороны обязуются 2 раза в год отчитываться перед коллективом о выполнении коллективного договора за 1-е полугодие и по итогам за год. Представителям сторон предоставляется право производить контроль над выполнением коллективного договора в рабочее время.

1.13. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

1.14.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.14.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.14.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.14.4. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.14.5. создавать безопасные условия труда;

1.14.6. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.14.7. повышать профессиональный уровень работников;

1.14.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.14.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.14.10. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.14.11. выполнять в полном объеме обязательства работодателя, предусмотренные статьей 22 ТК РФ.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.15.1. содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;

1.15.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора в соответствии со ст. 370 ТК РФ;

1.15.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;

1.15.4. принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

1.16. Работники обязуются:

1.16.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (эффективному контракту);

1.16.2. соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда, пожарной безопасности;

1.16.3. способствовать повышению эффективности и качества работы учреждения;

1.16.4. беречь и имущество организации, заботиться об экономии организации электроэнергии и других ресурсов;

1.16.5. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе уважать интересы других работников.

1.16.6. своевременно проходить курсы повышения квалификации.

1.16.7. соблюдать требования закона о защите персональных данных.

1.17. В период действия коллективного договора, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности.

Содержание и срок трудового договора

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) (далее по тексту трудового договора) как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (статья 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться 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 отделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

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

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении Работника.

2.3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц:

- избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.4. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на

дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты shatskpb@ryazan.gov.ru:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Перевод работника на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, перевод в соответствии с медицинским заключением осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством (ст.ст. 72-75 ТК РФ).

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжении работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо её реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 754 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимости ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст. 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.9. Расторжение трудового договора с руководителем организации, по решению уполномоченного органа, до истечения срока его действия согласовывается с профсоюзным комитетом этой организации.

2.10. Профсоюзный комитет обязуется:

2.10.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.10.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.10.3. Осуществлять юридическую и конвульсивную помощь работникам – членам Профсоюза, при рассмотрении вопросов, связанных с трудовыми отношениями.

3. Оплата труда

Работодатель обязуется:

3.1. Администрация обязуется производить оплату труда сотрудников учреждения в соответствии с действующим порядком оплаты труда, установленным на основании Постановления Минздрава Рязанской области от 24.12.2015 N 11 (ред. от 25.10.2024) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, государственных автономных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству здравоохранения Рязанской области" «Положением об оплате труда работников ГБУ РО ШПБ». Разработку и принятие локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, проводить с учетом мнения первичной организации отраслевого Профсоюза.

3.2. Включать Председателя Профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.

3.3. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

3.4. Обеспечить выплату 2 раза в месяц: 4 и 19 по месту работы или на карточку работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

3.6. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, в ГБУ РО ШПБ, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.7. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников работодатель обязуется:

3.7.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

3.7.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять исходя из норм Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7.3. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах.

3.7.4. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурах составляющих заработной платы (в должностном окладе, над тарифных выплатах стимулирующего характера).

3.7.5. Устанавливать повышенную заработную плату за работу в сельской местности.

3.7.6. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера к должностному окладу работника, исходя из конкретных условий деятельности:

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами уровня субъектов РФ;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных до введения новых условий оплаты труда;

- устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных ТК РФ;

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема должностной работы.

3.7.7. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера к должностному окладу работника, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности указать виды выплат:

- разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);

- осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет).

3.7.8. Обеспечивать реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ.

3.7.9. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.7.10. Сохранить за работником, направленным на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.8. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки выплачиваются и по совмещенным должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Оплата труда (доплата) работников, исполняющих обязанности временно отсутствующего работника в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) устанавливается только с письменного согласия работника (по соглашению сторон) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в таблице учета рабочего времени (простановка фактически отработанных часов).

3.9. Обеспечивать извещением в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.10. Своевременно достоверно оформлять сведения о стаже и заработной платы работников для предоставления их в Пенсионный фонд.

3.11. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые три дня нетрудоспособности работника за счет средств Работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности, оплата производится за счет средств фонда социального страхования.

3.12. Премирование работников согласно Положения об оплате труда работников.

3.13. Профсоюзный комитет обязуется:

3.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.13.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

3.13.3. В сроки установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (статьи 372, 373 ТК РФ).

3.13.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работникам.

3.13.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекцией труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.14. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с оплатой труда, установленной для Работников с нормальными условиями труда, не может быть снижена и (или) ухудшена по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда (СОУТ).

3.15. Осуществлять оплату труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере не менее 50% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4. Рабочее время

4.1. Режим труда устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета (статья 372 ТК РФ).

4.2. Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности

рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" и не зависит от результатов СОУТ.

Продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Для медицинских работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда сокращения продолжительность рабочего времени составляет:

- при классе вредности «3.1» - не более 36 часов в неделю;
- при классе вредности «3.2» - не более 36 часов в неделю;
- при классе вредности «3.3» - не более 30/36 часов в неделю;
- при классе вредности «3.4» - не более 33 часов в неделю;

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Постановлением РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", устанавливается часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработанная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.4. В учреждении для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе 6 часов.

По соглашению с первичной профсоюзной организацией при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены).

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов.

4.4.1. По письменному заявлению работника и согласованию с профкомом разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (продолжительность рабочей смены – 24 часа с последующими выходными часами - 96).

4.5. Стороны пришли к соглашению, что ГБУ РО ШПБ работает по режиму пятидневной недели с двумя выходными днями (выходными считать субботу и воскресенье). При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день, как правило, это воскресенье (статья 111 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. На основании ст. 284 ТК РФ совместитель не имеет права работать более 4 часов в день, что составляет половину установленной нормативной продолжительности рабочего времени, то есть, он, как правило, трудится на 0,5 ставки.

Работник принимается на «0,25 ставки», его индивидуальная норма рабочего времени в 4 раза меньше общей. Для обеспечения выплаты зарплаты такому служащему ведется учет времени, которое он отработал, в таблице.

Дежурство врачей осуществляется согласно ежемесячных графиков. Рабочий день врача после ночного дежурства является выходным.

4.6. По соглашению с работником устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для работников устанавливается согласно ст. 93 ТК РФ:

4.7. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе:

- на один час для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели в целях суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5. Время отдыха. Отпуска.

Стороны при регулировании вопросов в области времени отдыха договорились о том, что:

5.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст.114,115 ТК РФ).

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456). Если какие-либо периоды времени (в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска (с 01.02.2002 по настоящее время – в календарных днях).

5.2. Отпуск за первый год работы может по усмотрению главного врача предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной медицинской организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: (статья 122 ТК РФ).

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мотивированного мнения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ). С момента утверждения графика отпусков он становится обязательным к исполнению как для Работодателя, так и для работников.

5.4. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» предоставляются ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью:

- врачи, средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика) – 35 календарных дней;
- главная медицинская сестра – 28 календарных дней;
- врач клинической лабораторной диагностики, врач – лаборант, фельдшер лаборант, санитар лаборатории – 21 календарный день;
- медицинская сестра диетическая, медицинский статист, сестра – хозяйка, остальные сотрудники – 14 календарных дней.

Работникам, получившим дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда продолжительностью 36 календарных дней, этот отпуск сохраняется на время их работы на занимаемой должности в данном учреждении.

5.5. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.8. Работодатель, на основании Постановления Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами"; ст. 262 ТК РФ; п. 17 ст. 37 Федеральный закон от 24.07.2009 N 213-ФЗ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования" (с изменениями и дополнениями): предоставляет дополнительные дни в соответствии со ст.262 ТК РФ.

5.9. Руководитель предоставляет неполный рабочий день родителям, имеющих детей на время проведения школьных мероприятий.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. В соответствии со статьей 128 ТК РФ Работодатель обязан предоставить:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.10.2. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со статьей 256 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

5.10.3. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно статье 257 ТК РФ.

5.10.4. Часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, с письменного согласия работника и на усмотрение администрации заменять денежной компенсацией, за исключением

беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 126 ТК РФ). При этом замена денежная компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

5.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий настоящего Договора, соглашений (статья 370 ТК РФ);
- предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза по вопросам предоставления времени отдыха, отпусков.

6. Охрана труда и экологическая безопасность.

6.1. Работодатель и Профсоюзный комитет признают, что контроль за обеспечением и выполнением требований охраны труда в медицинской организации является общей задачей при обеспечении безопасных условий и охраны труда (ОТ) работникам.

6.2. Работодатель:

- обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства ОТ, предупреждающие производственный травматизм, и санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников.
- создает на паритетной основе из представителей работодателя и Профсоюзного комитета комиссию (комитет) по ОТ и обеспечивает выполнение его членами возложенных на них прав и функций установленных приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 650н.
- предоставляет помещение для заседаний комитета (комиссии) по охране труда, средства связи, необходимую нормативно-техническую документацию, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов комитета (комиссии) с проверкой знаний требований ОТ.
- организует обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих, руководящих, и инженерно-технических работников, членов совместных комиссий, уполномоченных (доверенных лиц по охране труда профессиональных союзов), в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- оказывает методическую и иную помощь в работе уполномоченных по ОТ, организует их обучение и проверку знаний требований по ОТ, представляет им оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для осуществления функций контроля, а также по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает размеры материального поощрения. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ.
- организует работу кабинета ОТ и (или) уголка ОТ в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.
- обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране, правилам и нормам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда не допускается. Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия

закрепляются приказом работодателя.

- обеспечивает обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников производятся на основании приказа Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 года № 29н за счет средств работодателя.
- на работах во вредных условиях труда работникам выдает молоко согласно (Приложение № 1).
- обеспечивает страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний, полученных на производстве.
- выплачивает застрахованным работникам обеспечение по страхованию в виде:
 - пособий по временной нетрудоспособности, в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, согласно законодательства.
- обеспечивает введение и функционирование системы управления охранной труда.
- совместно с Профсоюзным комитетом организует и проводит смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по ОТ Профсоюза» с награждением победителей 1 этапа смотра-конкурса в соответствии с принятым в Профессиональном союзе работников здравоохранения Российской Федерации Положением о смотре-конкурсе.
- - рассматривает в обязательном порядке и сроки, направляемые Профсоюзным комитетом постановления, предложения, мнения и представления по вопросам условий и ОТ.
- - ежегодно выделяет средства на охрану труда в размере предусмотренном по плану финансовой хозяйственной деятельности;
- - обеспечивает наличие в штате учреждения специалиста по охране труда (ст. 223 ТК РФ);
- - на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохраняет за ним место работы (должность) и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ);

6.3. Работа по охране и улучшению условий труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой не реже 1 раза в пять лет. специальной оценки условий труда проводится с учетом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома, комиссии по охране труда.

6.4. Результаты СОУТ утверждаются только после проведения независимой экспертизы качества ее проведения, в соответствии с Региональным отраслевым соглашением между Минздравом Рязанской области и Рязанской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ. Для проведения такой экспертизы результаты СОУТ направляются работодателем в адрес областного комитета профсоюза.

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда.
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции и незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях.
- знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда (ст. 370 ТК РФ, ст. 19, 20 ФЗ №10 от 12.01.1996 г.).

- проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда предусмотренные статьей 215 ТК РФ.

- систематически контролировать состояние охраны труда и исполнение мероприятий по улучшению условий труда.

- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, представляя интересы работников.

- участвовать в мониторинге состояния условий и охраны труда, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда.

- направлять Работодателю обязательные для рассмотрения мотивированные предложения, представления и требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и требования охраны труда.

6.7. Обязанности Работодателя по соблюдению экологической безопасности:

- Организовать сбор, хранение и сдачу отработанных люминесцентных ламп, одноразовых шприцов и систем, ртутных термометров, лекарственных препаратов истекшим сроком годности и подлежащих утилизации в централизованные пункты.

- Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

- Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

- Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными и вредными веществами.

- Не нарушать правила водопользования при заборе и при сборе сточных вод.

7. Социальные льготы

7.1. Работодатель обеспечивает частичную компенсацию коммунальных услуг врачам и среднему медицинскому персоналу согласно законодательству.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) осуществляет социальное страхование в порядке, установленном Федеральными законами (ст.2, 212 ТК РФ).

7.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

7.2.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате и условиях труда работающих для предоставления в Пенсионный фонд Российской Федерации, составить Перечень производств и должностей в учреждении, дающих право на досрочное Пенсионное обеспечение, льготную пенсию по Списку №2 и список должностей дающее право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.2.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформлении пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2.6. Информировать работников организации о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

7.2.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболеваниях, если это связано с профзаболеванием в учреждении.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

7.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

7.3.3. Организовывать проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, участвует в проведении спартакиад, Дня здоровья, чествовании членов профсоюза с юбилейными датами (55 и 60 лет), проведении мероприятий посвященных торжественным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День медработника, День Победы, день пожилого человека, юбилей учреждения и другое).

7.4. Способствует проведению смотров – конкурсов на лучшего по профессии, организовывать экскурсии для членов профсоюза.

7.5. Работодатель по согласованию с Профкомом предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника -1 день;
- для сопровождения детей в школу в первый учебного года (1 класс) – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – 1 день.

В случае, если Профком выразил свое несогласие – данные отпуска не предоставляются

7.6. Дополнительные льготы работникам, являющимся членами профсоюза:

- проводить без оплаты членам профсоюза ксерокопии свидетельств, дипломов и других документов;

- содействовать в предоставлении членам профсоюза путевок на оздоровление в санатории и профилактории с частичной оплатой из соответствующего бюджета;

- предоставить дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы для работников, являющихся членами профсоюза в соответствии с п. 9.3 регионального отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Рязанской области и Рязанской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ от 25.11.2019 г.

7.7. Предоставлять членам Профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работниками, права и льготы:

- бесплатная юридическая помощь по социально – трудовым вопросам, в том числе: при приеме на работу, при переводе, при учете рабочего времени и отдыха, гарантий и компенсаций, по вопросам семейного, жилищного, гражданского, наследственного права и других, а также на бесплатное представительство интересов в судебных инстанциях;

- содействие в повышении квалификации работника;

- участие в рассмотрении индивидуального трудового спора работника- члена профсоюза с работодателем или его представителями;

- содействие профсоюзу и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
- защита Профсоюза в случае необоснованных предложений на увольнение с работы и при вынесении дисциплинарного взыскания, других несправедливых действий со стороны работодателя (в том числе в судебных инстанциях);
- подготовка исковых заявлений, жалоб, претензий и других документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав;
- защита при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);
- возможность получения льготных путевок в санатории, приобретенных частично за счет средств Профсоюза, либо частичное возмещение стоимости путевки (при наличии финансовой возможности).

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации в реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и её органов со стороны руководителей и структурных подразделений, других должностных лиц профсоюза. Весь вновь принимаемый на работу персонал руководитель подразделения знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя их на социальное партнерство с профсоюзом.

8.2. Работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование помещение, обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку указанного помещения, транспортные услуги.

Работодатель бесплатно предоставляет профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний.

8.3. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются телефон +7/49147/2-73-28, возможность пользования электронной и факсимильной связью по мере необходимости. Оплачивает услуги междугородней связи.

8.4. Работодатель бесплатно производит печатные, множительные работы для нужд профсоюзной организации.

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профкомом с приложением личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1 % (одного) процента от заработной платы.

8.6. Работодатель согласовывает с профкомом все решения, касающиеся платы труда занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.7. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.8. Работодатель обязуется создавать условия для организации профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз организуемых по линии работодателя.

8.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюза, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать кабинеты и другие места работы в организации;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения проверять расчеты по заработной плате.

8.10. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития и регулирования в ней социально- трудовых отношений, а также проекты этих актов, Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения профкома и сообщить ему мотивированные ответы.

8.11. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя профкома на уровне администрации.

Представитель профкома в обязательном порядке включаются в комиссии:

- стимулирующим выплатам;
- по приватизации, реорганизации, ликвидации организации;
- по аттестации работников;
- по расследованию несчастных случаев в учреждении, охраны труда и т.д.

8.12. Работодатель допускает проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии согласования профкомом времени их проведения не позднее, чем за три дня.

8.13. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференции, созываемых профсоюзными, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

8.15. Работодатель не может подвергнуть дисциплинарному взысканию, уволить по своей инициативе работников – членов профсоюза, без предварительного согласия профсоюзного органа.

8.16. Работодатель не может привлечь к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда, переводить их на другую работу или увольнение по своей инициативе без предварительного согласования профсоюзного комитета.

9. Гарантии в области занятости.

9.1. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюзного комитета.

Работодатель за два месяца ставит в известность Профсоюзный комитет обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности организации, а также иных важных для членов профсоюза вопросах.

9.2. Ликвидация организации, изменение формы собственности или организационно правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение рабочих условий труда, могут осуществляться работодателем только после предварительного уведомления профкома (не менее чем за два месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников, членов профсоюза.

9.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала процедуры, представлять в профком проекты приказов по сокращению штатов, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

9.4. Проведения сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, такие как:

- снижение административно управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей, проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их не полное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- представление отпусков без сохранения заработной платы.

9.5. При сокращении численности или штат работников преимущественные права оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении работе отдается категориям работников указанных в ст. 179 ТК РФ.

Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье и профессиональное заболевание.

10. Заключительные положения

10.1. Для контроля над выполнением коллективного договора профком:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает её;

- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

- заслушивает на своих заседаниях ход выполнения положений договора.

10.2. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Главой 61 Трудовой Кодекса РФ.

10.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.4. Настоящий Коллективный договор подписан в 3 (трех) экземплярах, 2 (два) экземпляра для каждой из сторон и 1 (один) для соответствующего органа по труду, имеющие одинаковую юридическую силу.

10.5. Коллективный договор действует с момента подписания в течение трёх лет.

10.6. Работодатель после подписания Коллективного договора берет на себя обязательства направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

10.7. Стороны договорились, что Работодатель доводит текст Коллективного договора до сведения работников государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Шацкая психиатрическая больница» в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Договора.

10.8. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ
ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
ИМЕЮЩИЕ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОЛОКОМ

1. Врач клинической лабораторной диагностики
2. Фельдшер лаборант

ОСНОВАНИЕ: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. № 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов"

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей младших медицинских работников, осуществляющих непосредственное обслуживание больных в лечебно-профилактических учреждениях, отделениях, кабинетах, вошедших в раздел XXIV Списка № 2

1. Санитарка палатная, санитар;
2. Сестра – хозяйка;
3. Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными.

Основание: Письмо Минздрава РФ от 23 августа 1993 г. N 05-16/30-16 "О порядке применения раздела XXIV Списка N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение".

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей средних медицинских работников, осуществляющих непосредственное обслуживание больных в лечебно-профилактических учреждениях, отделениях, кабинетах, вошедших в раздел XXIV Списка № 2

1. Старшая медицинская сестра;
2. Медицинская сестра палатная;
3. Медицинская сестра физиотерапевтическая;
4. Медицинская сестра функциональной диагностики;
5. Медицинская сестра приемного покоя;
6. Зубной врач.

Основание: Письмо Минздрава РФ от 23 августа 1993 г. N 05-16/30-16 "О порядке применения раздела XXIV Списка N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение".

Виды деятельности

среднего и младшего персонала, относящиеся к непосредственному обслуживанию больных в лечебно-профилактических учреждениях, отделениях, кабинетах, вошедших в раздел XXIV Списка № 2

Виды деятельности среднего персонала

1. Прием больных в учреждение, отделение;
2. Организация питания больных;
3. Контроль за лечебно-охранительным режимом;
4. Замена отсутствующего среднего медицинского персонала в отделении старшей медицинской сестрой (палатные и др. медицинские сестры);
5. Проведение инъекций, манипуляций, процедур (лечебных и диагностических), забор материала для исследования;
6. Осуществление различных видов массажа;
7. Лечение больных в объеме терапевтической стоматологической помощи, санация полости рта.

Виды деятельности младшего персонала

1. - перевозка, переноска тяжелобольных из отделений в диагностические кабинеты, из приемного покоя в стационар и т.д.;
2. - санитарная обработка (мытьё) больных, смена нательного и постельного белья;
3. - санитарно – гигиеническая обработка ванной, мытьё посуды, инструментария, инвентаря, карманных плевательниц и т.д.;
4. - раздача пищи, индивидуальное кормление больных;
5. - уход за больными, уборка палат и вспомогательных помещений в отделении.

Основание: Письмо Минздрава РФ от 23 августа 1993 г. N 05-16/30-16 "О порядке применения раздела XXIV Списка N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение".

СПИСОК

работ, профессий, должностей, специальностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии с подпунктом 20 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»

- врачи специалисты всех наименований;
- врачи – руководители учреждений (их структурных подразделений);
- главная медицинская сестра;
- фельдшер – лаборант;
- зубной врач;
- медицинская сестра палатная;
- медицинская сестра приемного покоя;
- медицинская сестра физиотерапевтическая;
- старшая медицинская сестра;
- рентгенолаборант;

Основание: Постановление Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, связанных с вредными условиями труда,
которым предоставляются дополнительный отпуск
и устанавливается сокращенный рабочий день

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)	Продолжит ельность рабочей недели (часы)
1.	Главный врач	35	36
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	35	36
3.	Врач клинической лабораторной диагностики	21	36
4.	Фельдшер лаборант	21	36
5.	Санитарка лаборатории	21	36
6.	Врачи (психиатр, психиатр – нарколог, невролог, акушер – гинеколог, терапевт)	35	36
7.	Медицинский психолог	35	36
8.	Заведующий отделением врач-психиатр	35	36
9.	Врач ультразвуковой диагностики	35	36
10.	Зубной врач	35	36
11.	Главная медицинская сестра	28	36
12.	Медицинская сестра функциональной диагностики	35	36
13.	Врач рентгенолог	35	30
14.	Рентгенолаборант	35	30
15.	Старшая медицинская сестра	35	36
16.	Медицинская сестра палатная	35	36
17.	Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больным	35	36
18.	Санитарка палатная, санитар	35	36
19.	Сестра – хозяйка	14	36
20.	Медицинская сестра диетическая	14	36
21.	Медицинский статистик	14	36

Основание: Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" (с изменениями и дополнениями).

Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" (с изменениями и дополнениями)

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Содержание	Страницы
1	Общее положение	2
2	Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности. Содержание и срок трудового договора	4
3	Оплата труда	7
4	Рабочее время	9
5	Время отдыха, отпуска	11
6	Охрана труда и экологическая безопасность	13
7	Социальные льготы	15
8	Гарантии деятельности профсоюзной организации	17
9	Гарантии в области занятости	18
10	Заключительные положения	19
11	Приложение № 1	20
12	Приложение № 2	21
13	Приложение № 3	22
14	Приложение № 4	23
15	Приложение № 5	24
16	Приложение № 6	25
17	Оглавление	26

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
14 (истинный мир)) лист 26

И.о. главного врача _____ Говрякова А.Ю.

