

Председатель первичной
организации профсоюза
работников здравоохранения РФ
ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ»
Т.Ю. Молчановская

«09» февраля 2018г.



Главный врач
ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ»

С.Ю. Алферов

«09» февраля 2018г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018-2021г.г.

между администрацией государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Свердловской области «Полевская центральная городская больница»
и первичной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ государственного
бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области «Полевская центральная
городская больница»

Принят на собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от «09» февраля 2018г.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное учреждение службы
занятости населения Свердловской области
«Полевский центр занятости»

И.В. Смирнов 20/8г.
Запись за № 7-К

СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел	Общие положения
2. Раздел	
3. Раздел	Предмет договора
4. Раздел	Сфера и период действия коллективного договора
5. Раздел	Обязательства сторон Трудовой договор
6. Раздел	Прекращение трудового договора Отстранение от
7. Раздел	работы Рабочее время
8. Раздел	
9. Раздел	Время отдыха
10. Раздел	Дисциплина труда
11. Раздел	Оплата труда
12. Раздел	Охрана труда Социальные гарантии
13. Раздел	
14. Раздел	Материальная ответственность Гарантии
15. Раздел	деятельности профсоюзной организации
16. Раздел	Социальное страхование Заключительные
17. Раздел	положения

1. Раздел ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - КД) - это правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в учреждении и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего КД являются:

работодатель, в лице главного врача государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области «Полевская центральная городская больница» и работники, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения учреждения здравоохранения в лице председателя первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области «Полевская центральная городская больница» (далее - ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ»).

1.3. Предметом настоящего КД являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условий высвобождения, условий охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. КД сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ», реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения

трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При смене формы собственности КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Контроль исполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.10. При проведении 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.

2. Раздел

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Содержание и структура КД определяется сторонами, и включает взаимные обязательства работников и работодателя.

2.2. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников в период действия КД до его перезаключения действуют нормы, согласованные работодателем и работниками, согласно настоящего КД.

2.3. В случае реорганизации сторон КД права и обязанности сторон по настоящему КД переходят к их правопреемникам.

2.4. Ни одна из сторон, заключивших КД, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение взятых на себя обязательств.

2.5. Стороны, заключившие КД, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

3. Раздел

СФЕРА И ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. КД заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

3.2. Действие КД распространяется на всех работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ».

3.3. Работодатель совместно с профсоюзом обязуется ознакомить с КД всех работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ», а также всех вновь поступающих на работу.

3.4. КД составлен в 3 экземплярах (один экземпляр хранится в профкоме ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ», один экземпляр - в отделе кадров ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ», один экземпляр для ГКУ СЗН СО «Полевской центр занятости»).

3.5. В период действия КД могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. В период действия КД стороны руководствуются действующим законодательством РФ, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовым коллективом крайней меры их разрешения (забастовка). При возникновении забастовок ответственность сторон устанавливается согласно законодательству РФ.

4. Раздел

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

- 4.1. Соблюдать условия настоящего КД.
- 4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 4.3. Обеспечивать условия безопасности труда, отвечающие требованиям охраны труда и техники безопасности.
- 4.4. Выплачивать работникам своевременно, в полном объеме заработную плату, предусмотренную трудовым договором и в сроки предусмотренные КД.
- 4.5. Вести коллективные переговоры, заключать КД в порядке, установленном законодательством РФ.
- 4.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его выполнением.
- 4.7. Рассматривать представления профсоюза работников здравоохранения о выявленных нарушениях трудового законодательства и сообщать профсоюзу о принятых мерах.
- 4.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 4.9. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, иными нормативами правовыми актами и КД.

РАБОТНИКИ ОБЯЗАНЫ:

- 4.10. Добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 4.11. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения здравоохранения.
- 4.12. Соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу учреждения здравоохранения.
- 4.13. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

РАБОТНИКИ ИМЕЮТ ПРАВО НА:

- 4.14. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором
- 4.15. Рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда и КД.
- 4.16. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 4.17. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени.

4.18. Сокращение рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников.

4.19. Предоставление еженедельных выходных дней; нерабочих праздничных дней; ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

4.21. Подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также нахождение независимой оценки квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.22. Ведение коллективных переговоров и заключение КД через своих представителей, а также на предоставление информации о выполнении КД.

4.23. Защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законами способами.

4.24. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.25. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей; компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, федеральными законами.

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

4.27. Обращение к руководителю учреждения здравоохранения с письменным заявлением о ежемесячном перечислении на счет профкома денежных средств в размере 1% от заработной платы на время действия данного КД в случае, если работник учреждения здравоохранения, не является членом профсоюза, и желает уполномочить профком правами по защите его интересов и трудовых прав.

ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА:

4.28. Содействовать реализации настоящего КД, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

4.29. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий в вопросах занятости, приеме, увольнении, предоставлении льгот в соответствии с законодательством РФ и настоящим КД.

4.30. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, охраны труда и техники безопасности, невыполнении КД и иных нормативных актов.

4.31. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах предварительного следствия, прокуратуре, суде, оказывать бесплатную юридическую

помощь в решении социально - экономических вопросов, занятости, оплаты труда.

4.32. Выступать от лица трудового коллектива в органах государственной и муниципальной власти по вопросам социальной защиты.

4.33. Способствовать укреплению трудовой дисциплины, разрешению трудовых споров.

4.34. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией ГБУЗ СО «Полевая ЦГБ» законодательства о труде, выполнением настоящего КД.

4.35. Выделять денежные средства на приобретение новогодних подарков детям членов профсоюза.

4.36. Оказывать членам профсоюза материальную помощь. Выделять денежные средства в пределах финансовой возможности Совету пенсионеров.

4.37. Организация и проведение вечеров встреч (День пожилого человека) с неработающими пенсионерами, бывшими работниками здравоохранения.

4.38. Не призывать трудовой коллектив учреждения здравоохранения к акциям протеста, по вопросам, оговоренным в настоящем КД, при условии их выполнения.

5. Раздел ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

5.1. Трудовой договор (далее - ТД) - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию, определенную ТД, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

5.2. ТД заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах с указанием обязательных условий, подписывается сторонами. Один экземпляр ТД передается работнику, другой хранится у работодателя.

5.3. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним ТД в письменной форме не позднее 3х дней со дня фактического допущения работника к работе.

5.4. Работодатель имеет право заключить ТД на неопределенный срок и срочный ТД. В случае заключения срочного ТД, в нем указывается срок его действия и основание для этого в соответствии со ст. 59 ТК РФ. Если в ТД не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

5.5. ТД вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома работодателя или его

представителя. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного ТД. Если указанная дата не определена, то работник приступает к работе на следующий рабочий день после вступления ТД в силу.

5.6. Если работник не приступил к работе, в установленный срок без уважительной причины, ТД аннулируется.

5.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

5.8. По требованию работника ему выдается заверенная копия приказа о приеме на работу.

5.9. При заключении ТД по соглашению сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, что должно быть указано в ТД. В срок испытания не засчитывается период нетрудоспособности и другие периоды фактического отсутствия на работе.

5.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть ТД, предупредив работника об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

5.11. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение ТД допускается только на общих основаниях.

5.12. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральными законами.

5.13. В период испытания на работника распространяются положения трудовой законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

5.14. 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.

5.15. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение обязательных условий трудового договора, а равно, перевод на постоянную работу в другую организацию допускается только с письменного согласия работника.

5.16. Об изменении обязательных условий ТД (ст. 74 ТК РФ) работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

5.17. Если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест, с учетом мнения профсоюза, вводит режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя) на срок до 6 месяцев.

5.18. Если работник отказывается от работы на условиях неполного рабочего времени, ТД с ним расторгается в соответствии с п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

5.19. Отмена режима неполного рабочего времени работодателем производится с учетом мнения профсоюза.

5.20. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий ТД ухудшающие положение работника по сравнению с условиями КД.

5.21. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника без согласия не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 01 января по 31 декабря).

6. Раздел

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. По соглашению сторон ТД может быть, расторгнут в любое время.

6.2. Прекращение ТД осуществляется в соответствии с ТК РФ. Днем прекращения трудового договора (увольнение) является последний день работы работника.

6.3. Работник имеет право расторгнуть ТД, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

6.4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать заявление, если на его место не приглашен иной работник, которому не может быть отказано в приеме на работу.

6.5. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую

книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению и произведет окончательный расчет.

6.6. Расторжение ТД по инициативе работодателя осуществляется на основании ст. 8 ТК РФ.

6.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниях предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.8. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

6.9. Работодатель обязан при сокращении численности или штата работников письменной форме сообщить об этом профсоюзу за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если это может привести к массовому увольнению - за месяца. Критерии массового увольнения - 20 и более работников в течение 30 календарных дней.

7. Раздел

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

7.1. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения.
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по ОТ и ТБ.
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для

выполнения работы, обусловленной ТД.

7.2. В период отстранения работника от работы заработная плата ему не начисляется.

7.3. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

8. Раздел

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

8.1. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и графиком сменности.

8.2. Согласно ТК РФ, постановлению Правительства РФ для медицинских работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. В зависимости от

занимаемой должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени может быть 39, 36, 30 часов в неделю, 33, 24 часа в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени для прочего персонала не может превышать 40 часов в неделю.

8.3. В учреждении установлены следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

8.4. Для работников в возрасте до 16 лет, от 16 до 18 лет, для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, 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 сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается согласно статье 92 ТК РФ.

8.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

8.6. 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 18 лет);
- лица осуществляющего уход за больным членом семьи в * соответствии с медицинским заключением.

8.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы по совместительству.

8.8. Для врачей, среднего и младшего медицинского персонала продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

8.9. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

8.10. Ночное время в учреждении устанавливается с 22:00 часов до 6:00 часов.

8.11. К работе в ночное время привлекаются только с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением следующие категории работников:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей - инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста.

8.12. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие 18 лет.

8.13. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство ст. 60.1 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа ст.99 ТК РФ).

8.14. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, указанных в статье 99 ТК РФ.

8.15. Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет.

9. Раздел

ВРЕМЯ ОТДЫХА

9.1. Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, классифицируется как, время отдыха.

9.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

9.3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни переносятся на другие дни Постановлением Правительства Российской Федерации.

9.4. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, за исключением лиц, работающих по скользящему графику.

9.5. Если праздничные (выходные) дни по календарю исчисляются более трех дней подряд, в целях обеспечения непрерывности лечебного процесса по согласованию сторон работодатель обеспечивает выход персонала в праздничные (выходные) дни.

9.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за продолжительность непрерывной работы;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

9.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

9.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, *включается* (часть 1 ст. 121 ТК РФ):

- время фактической работы;
- время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- нерабочие праздничные дни;
- выходные дни;
- дополнительные выходные дни по уходу за ребенком инвалидом;
- дополнительные дни отдыха, предоставляемые работнику в случае сдачи им крови и ее компонентов;
- время нахождения работника в командировке связанной: с повышением квалификации с отрывом от работы; с медицинским обеспечением отдыха детей в загородных оздоровительных лагерях; с работой в медицинской комиссии по освидетельствованию граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время нахождения работника на больничном листе (период временной нетрудоспособности);
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам.

9.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, *не включается* (ч. 2 ст. 121 ТК РФ):

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

9.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда предоставляется работнику по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается трудовым договором с учетом специальной оценки условий труда. Перечень должностей работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, утверждается локальным нормативным актом работодателя.

9.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК РФ).

9.12. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не включается:

- период временной нетрудоспособности;
- дополнительные дни отдыха, предоставляемые работнику по уходу за ребенком инвалидом;
- время нахождения работника в командировке связанной:
 - а) с участием в семинарах, конференциях с отрывом от работы;
 - б) со сдачей годовой отчетности;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- время отпуска по беременности и родам; время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;
- время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком установленного законом возраста;
- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- учебный отпуск и другие периоды, когда работник фактически не работал во вредных и (или) опасных условиях;
- время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске.

9.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за продолжительность непрерывной работы в этих должностях свыше трех лет предоставляются следующим категориям работников:

- врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым территориальных участков поликлиники (п.32 Постановления Центрального комитета КПСС Совета

министров СССР от 22.09.1977г. № 870);

- врачам выездных бригад отделения скорой и неотложной медицинской помощи (п.32 Постановления Центрального комитета КПСС Совета министров СССР от 22.09.1977г. № 870);

- среднему медицинскому персоналу выездных бригад отделения скорой и неотложной медицинской помощи (п. 9 Постановления Центрального комитета КПСС Совета министров СССР от 19.08.1982г. № 773);

- старшим врачам отделения скорой и неотложной медицинской помощи (п.5 Постановления Центрального комитета КПСС Совета министров СССР от 16.10.1986г. №1240);

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиники (п.5 Постановления Центрального комитета КПСС Совета министров СССР от 16.10.1986г. № 1240);

- медицинским сестрам участковым терапевтических и педиатрических территориальных участков (п.5 Постановления Центрального комитета КПСС Совета министров СССР от 16.10.1986г. № 1240);

- фельдшерам, работающим на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлинике (п. 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.1991г. № 27);

- среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов (п.4 Постановления Совета Министров РСФСР от 23.02.1991г. № 116);

- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (п.4 Постановления Совета Министров РСФСР от 23.02.1991г. № 116);

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (п.1 Постановления Правительства Российской Федерации от 30.12.1998г. №1588);

9.14. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого в связи с ненормированным рабочим днем, составляет три календарных дня. Перечень должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

9.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (часть 2 ст. 120 ТК РФ).

9.16. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который составляется не менее чем за две недели до наступления нового календарного года, утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза.

9.17. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ).

9.18. О дате начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

9.19. Продление, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в соответствии со ст. 124 ТК РФ. При наличии санаторной - курортной путевки за счет средств социального страхования по письменному заявлению работника допускается перенос запланированного графиком отпусков ежегодного отпуска.

9.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

9.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника.

9.22. Не допускается отзыв из отпуска:

- работников в возрасте до 18 лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда

9.23. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется согласно ст. 128 ТК РФ.

10. Раздел

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

10.1. Трудовой распорядок ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ».

10.2. Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности следующими видами поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение почетной грамотой;
- представление к ведомственным и государственным наградам.

10.3. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям ТК РФ.

10.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

10.5. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

10.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

10.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право досрочно снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

10.13. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не вносятся.

Раздел 11

ОПЛАТА ТРУДА

11.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного

характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)(ст.129 ТК РФ).

11.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ, а также в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ».

11.3 Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии Положением о премировании работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ».

11.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

11.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» системой оплаты труда. Локальные нормативные акты ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ», устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст.135 ТК РФ).

11.6 Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и особым характером работ, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах или аттестации рабочих мест по условиям труда. Повышенная оплата труда устанавливается в виде выплаты компенсационного характера, определенного в процентном отношении к должностному окладу (окладу) по ПКГ, в размере не менее 4 процентов.

Перечень должностей, подразделений с повышенной оплатой труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и особым характером работ утверждается приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлено, то указанная выплата прекращается. При возникновении вредных и (или) опасных производственных факторов проводится внеплановая специальная оценка условий труда на рабочих местах, по результатам которой работникам устанавливается повышенная оплата труда.

Размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, работающих с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливаются на основании Приказа Министерства

здравоохранения Свердловской области.

Выплаты могут устанавливаться за каждый час фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях.

11.7. Работодатель вправе повышать оклады, не нарушая дифференциацию между окладами по профессионально-квалификационным группам и окладами по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп, а также устанавливать к окладам персональные выплаты.

11.8. Выплаты за оказание платных медицинских услуг производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников, оказывающих платные медицинские услуги и работников, принимающих участие в оказании платных медицинских услуг ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ», утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

11.9. Выплаты за оказание медицинской помощи женщинам в период беременности, женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а так же диспансерному наблюдению ребенка в течение первого года жизни производятся в соответствии с Положением об оплате труда медицинских работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях женщинам в период беременности и за оказанную медицинскую помощь в стационарных условиях женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также"* Положением об оплате труда медицинских работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» за проведение профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни, утвержденных приказами руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

11.10 Выплаты за выполнение мероприятий, оказание медицинской помощи, определенных соглашением о порядке и условиях предоставления субсидий на иные цели производятся из этих средств.

11.11 Врачам, при оплате работы по совместительству в приемных отделениях больницы по оказанию экстренной и неотложной помощи, учитывается имеющаяся категория по основной специальности.

11.12 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

11.13. Выдача заработной платы осуществляется два раза в месяц: 30 числа — заработная плата за первую половину месяца; 15 числа месяца, следующего за отработанным — заработная плата за вторую половину месяца.

11.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

11.15. Первичная организация профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» гарантирует осуществлять контроль и бесплатное консультирование членов профсоюза по всем вопросам оплаты труда.

12. Раздел

ОХРАНА ТРУДА

12.1. Все работники ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» обязаны соблюдать правила охраны труда и техники безопасности (далее - ОТ и ТБ), противопожарной безопасности, проходить инструктаж по охране труда и технике безопасности, вводный инструктаж по гражданской обороне (постановление Правительства РФ от 02.11.2000г. № 841 «Об утверждении Положения о подготовке населения в области гражданской обороны») проверку знаний в порядке, установленном Правительством РФ.

12.2. Не допускаются к выполнению своих трудовых обязанностей лица, не прошедшие в установленном порядке инструктажи согласно п. 12.1.

12.3. Ответственность за состояние ОТ и ТБ, противопожарной безопасности в структурных подразделениях ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» несут: заведующие отделениями, руководители отделов и структурных подразделений.

12.4. Работодатель обязан обеспечить работников спецодеждой, спец, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами и

А
требованиями, установленными нормативными правовыми документами Российской Федерации.

12.5. Работникам ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» своевременно бесплатно выдаются по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

12.6. Работодатель совместно с уполномоченными по охране труда проверяет состояние ОТ и ТБ в учреждении, противопожарной безопасности в подразделениях ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» согласно утвержденному графику.

12.7. За грубое нарушение правил ОТ и ТБ, противопожарной безопасности виновные несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

12.8. По условиям ОТ и ТБ на всех рабочих местах в учреждении здравоохранения должна быть проведения специальная оценка условий труда.

12.9. Работодатель обязан проводить обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

12.10. Работодатель обязан своевременно проводить обучение и, повышение квалификации лифтеров и других рабочих специальностей по программам различной направленности.

12.11. Работодатель осуществляет приобретение и выдачу спецодежды и спецобуви для работников учреждения в соответствии с нормами выдачи спецодежды.

12.12. Работодатель ежегодно проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ».

13. Раздел СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

13.1. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

13.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

13.3. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

13.4. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ), возмещаются расходы по проезду, по найму жилого помещения, суточные в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

13.5. При командировании работника ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные и расходы на осуществление найма жилого помещения не выплачиваются (при командировании в г. Екатеринбург). Если работник по окончании служебного дня по согласованию с работодателем остается в месте командирования, то при предоставлении документов о найме жилого помещения эти расходы ему возмещаются, суточные при этом не выплачиваются (при командировании в г. Екатеринбург).

13.6. В случае массового увольнения и в целях сохранения рабочих мест работодатель

обязуется:

- приостановить прием работников;
- организовать систему переподготовки и обучения работников.

13.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

13.8. 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;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста за 2 года до пенсии по старости и проработавшим в учреждении 15 и более лет;
- молодым специалистам в течение 3 лет.

13.9. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

13.10. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

13.11. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

13.12. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

13.13. При расторжении трудового договора в связи с выходом на пенсию по старости (мужчины - 60 лет, женщины - 55 лет) работнику, проработавшему в учреждении более

десяти лет, выплачивается разовая премия в размере не менее должностного оклада.

13.14. Профсоюзный комитет награждает работников — членов профсоюза по случаю юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) ценным подарком или по ходатайству профгруппы денежной премией.

13.15. Профсоюзный комитет совместно с работодателем ходатайствует перед администрацией Полевского городского округа о выделении жилья на льготных условиях для работников учреждения.

13.16. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом с учетом финансовых возможностей финансирует общебольничные мероприятия:

- день медицинского работника;
- проведение коллективно — договорных конференций;
- день Победы;
- Новый год;
- 23 февраля;
- 8 Марта;
- вечер посвящения в профессию для молодых специалистов;
- день пожилого человека.

13.17. Работодатель гарантирует бесплатное лечение и диагностику сотрудникам больницы в дневных стационарах, поликлиниках и лечебных отделениях, организованных на

базе ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ».

13.18. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- в количестве 1 дня по просьбе работника, имеющего ребенка - первоклассника (детей-первоклассников);
- в количестве 5 дней по просьбе работника на день свадьбы;
- в количестве 5 дней по просьбе работника на похороны близких родственников.

13.19. К юбилейной дате: женщинам 55 лет со дня рождения, мужчинам 60 лет со дня рождения, выплачивать разовую материальную помощь при наличии стажа не менее 10 лет в данном учреждении и финансовой возможности учреждения.

13.20. В профессиональный праздник награждать сотрудников, проработавших в учреждениях здравоохранения города 25 и более лет - Почетной грамотой.

13.21. В случае увольнения работников в связи с сокращением штата включать в комиссию по обсуждению преимущественного права оставления на работе представителей профсоюзного выборного органа.

13.22. Не принуждать работников учреждения брать отпуска без сохранения заработной платы, без их согласия.

14. Раздел

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

14.1. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

14.2. Сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

14.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться согласно статье 236 ТК РФ.

14.4. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

14.5. Работодатель возмещает работнику моральный ущерб, причиненный ему неправомерными действиями или бездействием работодателя в денежной форме по соглашению сторон трудового договора.

14.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный материальный ущерб согласно ст. 238 ТК РФ.

14.7. Материальная ответственность в полном размере возлагается на работника в случаях предусмотренных ТК РФ.

14.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка.

14.9. Распоряжение работодателя о взысканиях с работника суммы причиненного ущерба может быть сделано не позднее 1 месяца со дня окончательного установления размера причиненного ущерба.

14.10. Каждая из сторон должна доказать размер причиненного ей ущерба.

15. Раздел

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

15.1. Работодатель соблюдает права и гарантии первичной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области «Полевская центральная городская больница» (далее - первичная организация профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ»), его членов и выборных органов в соответствии с положениями Конституции РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», Уставом профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

15.2. Работодатель признает право первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

15.3. Работодатель предоставляет выборному органу — профкому первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещение, транспортное средство и средства связи, при этом, хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка этого помещения осуществляется за счет средств работодателя.

15.4. Профком первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» имеет право осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

15.5. Для осуществления уставной деятельности первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» работодатель предоставляет ей всю необходимую информацию по социально — трудовым и другим вопросам, оказывает содействие ее деятельности.

15.6. Перечисляет ежемесячно и бесплатно на счет первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников при наличии письменного заявления работника, являющегося членом первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ». Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

15.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителя, заместителя руководителя первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

15.8. Привлечение к дисциплинарной ответственности членов первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ», являющихся членами комиссии профкома по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профкома первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ»».

15.9. Работодатель предоставляет членам профкома первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ», не освобожденным от основной работы, в согласованные с работодателем дни свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы».

15.10. Члены профкома первичной организации профсоюза работников ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ», не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов по предварительному согласованию с работодателем.

15.11. Работодатель рассматривает обращения, заявления, требования и предложения органов профсоюза в установленные законодательством сроки и направляет письменный ответ органу профсоюза, направившему в его адрес обращение, заявление, требование или предложение.

16. Раздел

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

16.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ» создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в учреждении.

16.2. Комиссия полномочна, определять количество путевок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

16.3. Обеспечивать полное информирование работников о 'правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

16.4. Работодатель и профком обязуются:

- Обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в полном объеме, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарботке и страховых взносах работающих.

16.5. Профком обязуется:

- Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях учреждения по оздоровлению работников.

16.6. Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

16.7. Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и физической работе в учреждении.

17. Раздел

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

17.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию.



ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПОЛЕВСКОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»
(ГКУ «Полевской ЦЗ»)

Декабристов ул., д.7, г. Полевской,
Свердловская область, 623384,
Тел.: (34350) 5-03-30, E-mail: polev_czn@mail.ru

Главному врачу

~~ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ»~~

С. Ю. Алферову

23.03.2018 № 02-29/ 322

На № _____ от _____

Об уведомительной регистрации

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
коллективного договора ГБУЗ СО «Полевская ЦГБ»
на 2018-2021 годы

Сообщаем, что коллективный договор ГБУЗ СО «Полевская центральная городская больница» на 2018-2021 годы, адрес: 623380, Свердловская область, г. Полевской, пер. Сталеваров, д. 3, телефон: 8(34350) 5-99-95, зарегистрирован 20 марта 2018 года, регистрационный номер 7-К.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Вносим следующие предложения:

1. П. 8.3 раздела 8 «Рабочее время» и п. 9.4 раздела 9 «Время отдыха» коллективного договора привести в соответствие со ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор

И. М. Глызина