

**«Согласовано»**

Председатель областной организации  
Профсоюза работников  
здравоохранения

*Неслих К.*



С.А.Прохоров

**«Утверждено»**

На конференции коллектива  
работников ГУЗ «ОККД»

Протокол № 2 от « 11 » 09 2020г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)**

Государственного учреждения здравоохранения  
**«Областной клинический кардиологический  
диспансер»**  
на 2020-2023 г.г.

г. Саратов  
2020

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - государственное учреждение здравоохранения «Областной клинический кардиологический диспансер», в лице главного врача Валерия Владимировича Агапова (далее – Работодатель) и

работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза ГУЗ «Областной клинический кардиологический диспансер», в лице председателя Журавлева Олега Викторовича (далее – Профсоюз).

1.3. Профсоюз является полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

1.6. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантий и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. Целями заключения коллективного договора являются:

- создание системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.8. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с

другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства, обособленного подразделения) согласно статье 43 Трудового кодекса РФ не зависимо от членства в Профсоюзе.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым из работников.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

## **2. Права и обязанности сторон:**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- издать приказ о приёме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приёме на работу, оговорённых в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, под роспись (ст. 68 ТК РФ). В 3-х-дневный срок со дня фактического начала работы объявить приказ работнику под роспись;

- осуществлять перевод работников на другую работу, изменения определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке установленном законодательством (статьи 72-74 ТК РФ);

- в случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

- производить повышение квалификации медицинских работников по занимаемым ими должностям за счет средств работодателя при наличии финансовых средств. При повышении квалификации с отрывом от работы

сохранять за ними место и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командированных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устраниению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

## **2.2. Профсоюз как представитель работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (статья 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

### **2.3. Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности работы Учреждения, улучшению качества оказываемых услуг, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

### **2.4. Работодатель имеет право:**

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

### **2.5. Профсоюзный комитет имеет право:**

- получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза.

### **2.6. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией, предусмотренном настоящим коллективным договором;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном законами.
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ГУЗ «ОККД» и трудовым договором.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

3.4. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

3.9. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

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

3.11. 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 неделю с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.12. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.13. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием первичной профсоюзной организации.

3.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организаций и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

3.16. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке

включается представитель выборного органа соответствующей первичной организации профсоюза.

3.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГУЗ «ОККД» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

*Считать критериями массового высвобождения:*

- а) ликвидацию учреждения здравоохранения любой организационно-правовой формы;
- в) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

- 50 и более человек - в течение 30 календарных дней.

3.18. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- беременные женщины.

3.19. Закрепить за работниками, высвобождаемыми в результате сокращения, право первоочередного приема на работу в соответствии с его квалификацией в случае возникновении вакансий или создания новых рабочих мест.

3.20. Администрация обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, согласно плану-графику (один раз в пять лет).

При направлении на курсы повышения квалификации за работником сохраняется среднемесячный заработка по основной занимаемой должности.

3.21. В целях повышения квалификации и подготовки специалистов на рабочих местах, обеспечения устойчивой работы подразделения допускается перемещение работников по профильным структурным подразделениям (не чаще одного раза в год).

3.22. В целях установления соответствия оплаты труда квалификации работника проводится аттестация.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение №1 к коллективному договору), а также графиками работы, составленными с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ), для работников, занятых на работе с вредными условиями труда (класс вредности 3,3) – не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

4.4. Для работника, которому по результатам специальной оценки условий труда, положена компенсация в виде сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжительность (норма) рабочего времени может быть увеличена, с его письменного согласия, оформленного путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, но не более, чем до 40 часов в неделю, с выплатой денежной компенсации в размере двойной оплаты всех увеличенных часов. Указанная компенсация выплачивается работнику ежемесячно, вместе с заработной платой за вторую половину месяца, а при предоставлении отпуска или увольнении - за фактически проработанный период при выплате отпускных или окончательного расчёта.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы всех сотрудников сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.6. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 8 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

4.7. В ГУЗ «ОККД», где по условиям работы перерыв на обед в определенное время установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня не менее 30 минут.

4.8. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно статьям 93, 94 ТК РФ.

Работодатель обязуется в недельный срок рассмотреть установление запрашиваемого заявителем режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение такого режима, не влечет каких – либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

4.9. Для работников, чьи должности указаны в Постановлении Правительства РФ от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» установлена сокращенная продолжительность рабочего

времени в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности 36,33,30,24 часов в неделю.

4.10. Стороны договорились, что Работодатель обеспечивает работу в непрерывном режиме с суммированным месячным или иным периодом учета рабочего времени Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за расчетный период не превышала нормативного числа рабочих часов.

4.11. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время.

Ночной признается работа с 22 до 6 часов.

Все работники, работающие в ночное время, получают доплату в размере не менее чем половины часовой ставки за каждый час работы в этих условиях. Лица, осуществляющие экстренную помощь в ночное время, получают соответствующую доплату в размере часовой ставки за каждый час работы.

4.12. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения профсоюза, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

4.13. По соглашению сторон, работнику может быть установлен режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.14. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительные), с сохранением места работы и среднего заработка, исчисляемые в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем, за 2 недели до наступления соответствующего календарного года.

Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем, с учетом мнения профсоюза. Стороны обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков на следующий год.

4.16. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет. С

письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. Размер компенсации исчисляется путём умножения среднего дневного заработка на количество дней компенсируемого дополнительного отпуска. Эта компенсация предоставляется работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.17. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.18. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда работникам дополнительные отпуска:

- за работу во вредных условиях труда согласно списку вредных профессий;
- за работу с ненормированным рабочим днем 3-14 календарных дней.
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данным работникам, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях, установленный по результатам специальной оценки условий труда, не может быть отменен или уменьшен в соответствии со статье 117 ТК РФ, до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на соответствующих рабочих местах (Федеральный закон № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда»).

Отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.20. Стороны согласились предоставлять социальные отпуска:

- по беременности и родам 140 календарных дней (без учета осложнений);
- по уходу за малолетними детьми до 3-х лет.

4.21. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;

- смертью близких родственников – 3 дня;
- женщинам-работникам, имеющим детей-школьников с 1 по 4 класс предоставлять 1 день оплачиваемого дополнительного отпуска 1 сентября;
- в других неординарных случаях помимо случаев, предусмотренных законодательством по договоренности между работниками и работодателем без сохранения заработной платы.

4.22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, случаях предусмотренных статье 122 ТК РФ.

4.23. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года за фактически отработанное время в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (статья 121 ТК РФ)

4.24. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в случаях предусмотренных статьей 128 ТК РФ, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.28. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата.

4.29. Стороны пришли к соглашению о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 дня, имеющим непрерывный 3-х летний стаж работы следующим категориям работников:

- врач терапевт участковый,
- заведующий терапевтическим отделением участковой службы №1, №2, врач - терапевт,
- медицинская сестра участковая терапевтического отделения участковой службы №1, №2.

4.30. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Все командировочные расходы оплачиваются работодателем при наличии соответствующих документов (приказа по ГУЗ «ОККД», билетов, квитанций и пр.) в соответствии с Учетной политикой ГУЗ «ОККД».

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

4.31. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

## 5. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с трудовым законодательством РФ, Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», Положением об оплате труда работников Государственного учреждения здравоохранения «Областной клинический кардиологический диспансер», утвержденным главным врачом ГУЗ «ОККД» с учетом мотивированного мнения ПК. Источники финансирования: средства ОМС, средства от иной, приносящей доход деятельности, субсидии на иные цели.

5.2. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии с единым Порядком исчисления средней заработной платы, установленным Правительством Российской Федерации, с учетом всех источников финансирования в соответствии с ПФХД.

5.3. Оплата труда производится исходя из должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих, окладов рабочих в следующем порядке:

- должностной оклад главного врача устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей установленной вышестоящим органом;

- должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы, наличия квалификационной категории и ученой степени;

- должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и других служащих больницы устанавливаются в размерах, установленных Правительством области;

- оклады рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в размерах, установленным Правительством области;

- оклады по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих устанавливаются в размерах, установленных Правительством области. Указанные оклады могут устанавливаться на основании решения аттестационной комиссии на неопределенный срок, а также на период выполнения определенной работы. Введение, изменение или отмена повышенных окладов производится работодателем с соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Заработка плата каждого работника учреждения зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

5.5. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

5.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме за первую половину месяца - 22 числа текущего месяца и за вторую половину месяца - 7 числа месяца, следующего за расчетным. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала

Заработка плата выплачивается в месте выполнения работы работниками (на месте работы или безналичным путем на основании заявления работника).

5.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить денежную компенсацию за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, не ниже установленной действующим законодательством.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника, определяется в размере средней заработной платы.

5.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.10. Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей сумме, подлежащей выплате, а так же выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, зарплату, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.11. Стороны договорились, что оговоренный трудовым договором работника размер месячной заработной платы является гарантированным.

Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленные в соответствии с законодательством или настоящим договором по инициативе работника, производятся пропорционально отработанному времени, по вине Работодателя, оплата производится в полном объеме.

5.12. Работникам ГУЗ «ОККД» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

5.13. За работу в ночное время ( с 22-00 час. до 6-00 час.) работникам производится доплата в соответствии с положениями трудового кодекса, Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере, установленном Положением об оплате труда работников ГУЗ «ОККД».

5.14. Работа в праздничный или выходной день по графику сменности работника оплачивается согласно ТК РФ, Положению об оплате труда работников ГУЗ «ОККД».

5.15. Работникам ГУЗ «ОККД» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.16. При условии наличия у работника ученой степени, почетного звания, почетного знака профилю выполняемой работы работникам ГУЗ «ОККД» устанавливаются ежемесячные надбавки, размер которых утвержден Положением об оплате труда.

5.17. При переводе работника на другую менее оплачиваемую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональное заболевание, травма на производстве) по вине работодателя, работнику выплачивается разница между прежней месячной зарплатой и заработком на новой работе на период перевода.

5.18. За работниками, направленными на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, сохраняется средняя заработка плата по основному месту работы.

5.19. Работодатель обязуется возместить работникам:

- расходы по проезду к месту учебы и обратно (согласно тарифу на проезд, действующего на момент прохождения обучения, подтвержденного справкой автотранспортного предприятия);
- расходы по найму жилого помещения (с обязательным предоставлением документа, подтверждающего проживание);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

5.20. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия работы для выполнения установленных норм нагрузки, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

О введении новых норм нагрузки работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.21. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и утверждены в Положении об оплате труда работников ГУЗ «ОККД».

Медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются доплаты в размере 20 % должностного оклада (оклада) в соответствии с Положением об оплате труда работников ГУЗ «ОККД».

При работе в ночное время производится доплата от 25% до 50%

должностного оклада за каждый час работы в ночное время (Положение об оплате труда работников ГУЗ «ОККД»);

5.23. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются результаты специальной оценки условий труда (СОУТ) или проводятся специальные замеры производственной среды, в соответствии с которыми проводятся доплаты с учетом отработанного в этих условиях времени.

Оплата труда работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, исходя из должностного оклада доплат, надбавок и выплат компенсационного и стимулирующего характера определенных трудовым договором и Положением об оплате труда.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Работодатель может осуществлять удержания из заработной платы Работника в следующих случаях (общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 % заработной платы, причитающейся Работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%):

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда.

5.24 Работодатель обязан осуществлять индексацию должностных окладов работников в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе нормативными правовыми актами саратовской области.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем осуществляется в размере не менее 0,25 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 ТК РФ).

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профсоюза инструкции по охране труда для работников учреждения.

6.2. Работодатель и Профсоюз в целях организации сотрудничества по охране труда создают комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза.

6.3. Разработка и реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников в учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже чем один раз в пять лет. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ для ее проведения.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на Работодателя. Для организации и проведения специальной оценки условий труда Работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители Работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители Профсоюза. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) Работодателя в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.5. Работодатель обязуется обеспечивать работников за счёт средств учреждения, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, контролировать правильное их использование (Приложение №5 к коллективному договору).

6.6. Работодатель обязуется обеспечивать бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда, за дни фактической занятости на данных работах (Приложение № 4 к коллективному договору). Выдача работникам, по установленным действующим законодательством РФ нормам, молока или других равноценных пищевых продуктов, может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.7. Работодатель обязуется установить за счет средств учреждения обеспечить выплату ежемесячного пособия в размере 100% от установленного, на день выплаты, минимального размера оплаты труда, детям, потерявшим кормильца вследствие несчастного случая на производстве (каждому ребенку) до достижения ими 18-летнего возраста.

6.8. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя, либо иного представителя Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.10. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.11. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.12. Работник ГУЗ «ОККД» при несчастном случае (травме), произошедшем с ним обязан поставить в известность администрацию (в лице руководителя подразделения):

- - на рабочем месте в течение 1 часа;
- - в пути на работу или с работы в течение 1 суток;
- - вне рабочего места в течение 5 часов;
- - при нахождении в командировке в течение 1 суток (телеграмма).

6.13. Администрация обеспечивает участие Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, и

групповых, тяжелых несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует территориальное объединение Профсоюзов (территориальную, межрегиональную организацию Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

6.14. Работодатель обязан:

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом, вопросы выполнения соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в структурных подразделениях и информировать работников о принимаемых решениях в этой области;
- проводить взаимные консультации и учитывать мнение Профсоюза при решении вопросов реализации трудовых прав работников. Представлять Профсоюзу информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. о направлении расходования финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников;
- привлекать Профсоюз к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников; проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

6.15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза. О введении новых норм нагрузки работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

6.16. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации или проводятся специальные замеры производственной среды, в соответствии с которыми проводятся доплаты с учетом отработанного в этих условиях времени.

6.17. Работодатель обязан за счет собственных средств проводить предварительные (при поступлении на работу), периодические и внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии со статьями 212, 213, 214 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

## 7. Социальные льготы и гарантии

### 7.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ).
- Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определённых действующим законодательством РФ.
- Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

– Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

– Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

### **7.2. Профсоюз обязуется:**

– Обеспечить контроль над соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

– Определять контроль над своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **8. Обязательное пенсионное обеспечение.**

### **8.1. Работодатель:**

– Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– Принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях;

– Обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

– Обновляет наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии законодательством;

– Работодатель, получивший заявление от работников о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня заявления, направляет его в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя по обязательному пенсионному страхованию (Федеральный закон №56-ФЗ от 30.04.2008г. «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»);

– Дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и взносы работодателя перечисляются работодателем в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке и сроки, которые установлены Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании

в Российской Федерации» в отношении уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

## **8.2. Профсоюз:**

- Осуществляет контроль за деятельностью Работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение;
- При необходимости представляет интересы членов профсоюза в суде по пенсионным вопросам.

## **9. Обеспечение нормальных условий деятельности организации Профсоюза, выборного профсоюзного органа.**

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь действующим законодательством РФ, законами Саратовской области, отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюз ГУЗ «ОККД» представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со статьей 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами Профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

9.4. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с коллективным договором.

9.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.6. Работодатель в предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему либо проект распорядительного документа в выборный профсоюзный орган.

9.7. Профсоюз не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

9.8. В случае если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести

дополнительные консультации с Профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.9. Работодатель обязан приостановить, по требованию Профсоюза, исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.10. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюза и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены Профсоюза вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в ГУЗ «ОККД»;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

9.12. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития ГУЗ ОККД» и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

9.13. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профсоюза или его представителя в управленческих совещаниях.

9.14. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по специальной оценки условий труда.

9.15. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.16. Работодатель на основании личных заявлений работников – членов профсоюза сроком до 3-х дней обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию организации.

9.17. Работодатель обязан:

- освобождать от основной работы членов Профсоюза, уполномоченных по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах работников, с сохранением места работы и средней заработной платы.
- освобождать от основной работы членов Профсоюза всех уровней для участия в работе Пленумов, совещаний, конференций, заседаниях комиссий,

учебе, проводимой органами Профсоюза, в том числе членов Профсоюза, избранных делегатами съездов и конференций, с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Освобождение от основной работы устанавливается сроком до 3-х дней одновременно и 10 рабочих дней в году.

9.18. Работодатель и Профсоюз договорились не исключать дни, предоставленные для выполнения профсоюзной работы, из стажа, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

9.19. Работодатель и Профсоюз договорились соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав Профсоюза:

- не увольнять по инициативе администрации (по п. 2, подпункту «б» пункта 3, п. 5 ст. п. 81 ТК РФ) без предварительного согласия вышестоящего выборного органа Профсоюза, председателей организаций Профсоюза, их заместителей, председателей профбюро и их заместителей, не освобожденных от основной работы;

- налагать дисциплинарное взыскание на председателя профсоюзного комитета и его заместителя только с согласия вышестоящего профоргана.

Стороны согласились распространить данные гарантии на уполномоченных Профсоюза по охране труда и членов выборного органа областной организации Профсоюза.

## **10. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи.**

10.1. Работодатель и Профсоюз считают приоритетными и необходимыми направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в ГУЗ «ОККД»:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в образовательных медицинских учреждениях и молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях здравоохранения;
- содействие повышению их профессионального уровня и квалификации;
- развитие творческой активности молодежи;
- осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы;
- обеспечение их правовой и социально-экономической защищенностью;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

## **10. Разрешение трудовых споров**

11.1. Работодатель и Профсоюз обязуются принимать меры к урегулированию и разрешению индивидуальных и коллективных споров.

11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.3. В случае возникновения коллективных трудовых споров Работодатель и Профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения споров, в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **11.Заключительные положения**

12.1. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на конференции работников.

12.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

12.3. Коллективный договор заключён сроком на 3 (Три) года и вступает в силу с момента его подписания.

По истечении срока действия коллективного договора может быть продлён на срок не более трёх лет.

12.4. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации.

12.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организаций в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

12.6. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

Приложения:

- Правила внутреннего трудового распорядка № 1
- Перечень работников, имеющих права на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда № 2;

- Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов №4;
- Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды и обуви № 5;
- Перечень должностей, имеющих право на сокращенную рабочую неделю № 6

**От работодателя:**

Главный врач  
ГУЗ «ОККД», д.м.н



Б.В. Агапов

М.П.

«11» 09 2020 г.

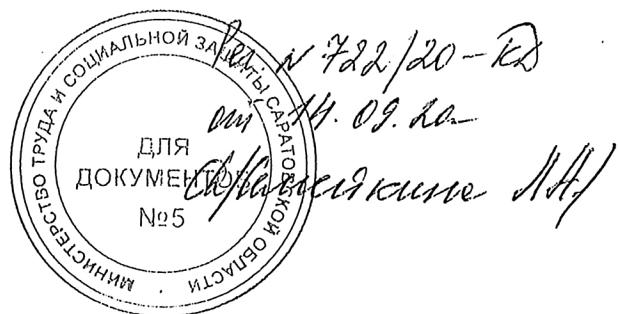


**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации ГУЗ «ОККД»

  
О.В. Журавлев

«11» 09 2020 г.



## **Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей**

регистрационный номер №722/20-КД  
дата приема запроса Заявителя 14.09.2020  
дата и номер запроса №776 от 10.09.2020  
перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

- 1) Запрос Заявителя - 1 экз.
- 2) Коллективный договор ГУЗ «Областной клинический кардиологический диспансер» на 2020-2023 годы в 2 экз.
- 3) Справка о численности работников -1 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством занятости, труда и миграции Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует*.

**Начальник отдела развития социального партнерства  
и коллективно-договорных отношений комитета по  
труду министерства труда и социальной защиты  
области**

**Н.А.Баранова**

тел. (8452) 39-33-48