



**Государственное бюджетное учреждение  
Рязанской области  
« Областная клиническая больница »**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
390005, г. Рязань,  
ул. Ленинского Комсомола, д. 7  
Зарегистрировано 11.01.2022  
№ 2 Шмаков

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## **2022 – 2024 г.г.**

Главный врач ГБУ РО  
«Областная клиническая больница»  
А.Ю.Карпуни

28 января 2021



Председатель первичной  
профсоюзной организации РОКБ

В.Б.Козлов

28 января 2021



**г. Рязань**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Областная клиническая больница» далее именуемого «учреждение»; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор (далее - КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и главным врачом Государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Областная клиническая больница» (далее - ГБУ РО «ОКБ»), заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

### 1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются: ГБУ РО «ОКБ» в лице главного врача А.Ю.Карпунина, именуемого далее "**Работодатель**" и работники ГБУ РО «ОКБ», именуемые далее "**Работники**", представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя В.Б. Козлова, именуемой далее "**Профком**".

### 1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантии льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.2.2. Трудовые права, предусмотренные настоящим КД, распространяются на всех работников больницы. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим КД, установленные сверх норм действующего законодательства, распространяются на членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы и перечисляющих на счет профсоюза денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

### **1.3. Обязательства сторон**

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

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения больницы;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и безопасные условия труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- создавать условия для профессионального роста работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- согласовывать с Профкомом документы, затрагивающие профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

1.3.2. Работодатель признает Профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.3.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

- содействовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, укреплению трудовой дисциплины, занятости, своевременной оплате труда;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего КД.

1.3.5. **Работники** обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности профессиональной деятельности, улучшению качества медицинской помощи;
- беречь имущество больницы, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

#### **1.4. Действие коллективного договора**

1.4.1. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2022 года и действует до 31.12.2024 года.

1.4.2. В течение срока действия КД в него могут быть внесены изменения и дополнения приказом главного врача ГБУ РО «ОКБ» по согласованию с Профкомом.

1.4.3. Условия настоящего КД обязательны для его сторон. Работодатель и работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим КД, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим КД (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев.

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

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (собственное желание), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (ст.80 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Работодатель создает условия для профессионального роста медицинских работников путем организации системы подготовки кадров, при которой каждый работник должен иметь возможность повысить квалификацию по своей специальности с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет, или в системе непрерывного медицинского образования (отдельными модулями, циклами, путем прохождения отдельных учебных мероприятий в течение всего календарного года с применением электронного обучения и дистанционных технологий, с учетом наиболее актуальных проблем практического здравоохранения) и аккредитации.

С этой целью ежегодно разрабатываются Планы:

- повышения квалификации;
- аттестации медицинских и фармацевтических работников;

Работодатель обеспечивает работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы, место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы. Внеплановое повышение квалификации производится за счет личных средств работника.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В трехдневный срок, со дня фактического начала работником работы, издать приказ о приеме его на работу, с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с данным приказом, с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных 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 (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии.

### **3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.**

3.1. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников больницы Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 ст. 81 ТК РФ.

3.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников больницы работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.4. Работодатель, с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.5. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом, иными Федеральными законами, коллективным договором.

3.6. Другие гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются в соответствии со ст. 178 ТК РФ «Выходные пособия» и ст. 179 ТК РФ «Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников».

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплату труда работников производить в соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области об оплате труда работников медицинских организаций, Положением об оплате труда работников ГБУ РО «ОКБ», настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов, принимаемых Работодателем по согласованию с Профкомом.

4.2. Фонд оплаты труда формировать с учетом следующих положений.

а) Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом и правовым актом Рязанской области. МРОТ включает сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 151, 152, 153 Трудового кодекса РФ.

б) За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются выплаты компенсационного характера по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 25% от должностного оклада работника.

в) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

г) Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной дневной или часовой заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.



4.3. За работниками на время их обучения (профессиональная подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка и т.д.) с отрывом от работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

4.4. При оказании в ГБУ РО «ОКБ» платных услуг Работодатель по согласованию с Профкомом разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников, занятых оказанием и (или) принимающих участие в организации работы по оказанию платных услуг в ГБУ РО «ОКБ».

4.5. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.6. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы каждые полмесяца:

- **25**-го числа текущего месяца - аванс в размере не менее 40 % тарифной ставки, должностного оклада;

- **10**-го числа месяца, следующего за отчетным, - окончательный расчет.

Сумма аванса уменьшается в случае неполной отработки нормы рабочего времени в текущем месяце (отпуск, временная нетрудоспособность и др.) пропорционально доли фактически отработанного времени в фонде рабочего времени за месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.7. Заработная плата выплачивается работнику через кассу ГБУ РО «ОКБ», либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.8. Представлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1. Режим рабочего времени определяется трудовым законодательством РФ, «Правилами внутреннего трудового распорядка» и с учетом нижеследующего.

5.2. При сменной работе составляются графики сменности, утверждаемые Работодателем по согласованию с Профкомом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

5.3. Графиками сменности определяется продолжительность сменной работы. Разрешается работа до 12 часов в смену. Работа в течение двух смен подряд запрещается. 5.4. Разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей автотранспорта). В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и профсоюзного комитета.

5.5. Для немедицинского персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.6. Для медицинского персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

а) для главного врача, заместителей главного врача, главной медицинской сестры – 39 часов в неделю;

б) для младшего медицинского персонала, за исключением указанных в подпунктах «г» и «ж» настоящего пункта - 39 часов в неделю;

в) для врачебного и среднего медицинского персонала, за исключением указанных в подпунктах «г», «д», «е» и «ж» настоящего пункта - 38,5 часов в неделю;

г) для врачебного, среднего медперсонала отделения переливания крови, нейрохирургического отделения, клинико-диагностической лаборатории, гематологического-химиотерапевтического отделения, отделения интенсивной терапии и реанимации для больных с острыми нарушениями мозгового кровообращения (кроме врача-невролога), блока палат интенсивной терапии и реанимации отделения неотложной кардиологии, отделений анестезиологии и реанимации № 1 и № 2, отделения реанимации и интенсивной терапии № 3 для оказания медицинской помощи пострадавшим с сочетанными, множественными и изолированными травмами, сопровождающимися шоком (кроме врача травматолога-ортопеда), инфекционного кабинета поликлиники, для медицинских работников аптеки - 36 часов в неделю;

д) для врачебного, среднего медперсонала отделения онкологии, гематологического-химиотерапевтического отделения – 33 часа в неделю;

е) для врачебного персонала, ведущего исключительно амбулаторный прием в поликлинике - 33 часа в неделю;

ж) для врачебного, среднего и младшего медперсонала патологоанатомического отделения, рентгенодиагностического отделения (кроме персонала кабинета МРТ), рентгеновского и флюорографического кабинетов поликлиники - 30 часов в неделю.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается :

- для работников в возрасте до 16 лет - 24 часа в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – 35 часов в неделю.

5.8. Для отдельных работников устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени согласно приложению № 2 к настоящему КД.

5.9. По соглашению между Работником и Работодателем отдельным категориям можно устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.10. Порядок работы в ночное время определяется ст. 99, 154, 268 ТК РФ.

5.11. В целях обеспечения бесперебойной работы учреждения, для предотвращения чрезвычайных ситуаций и для оперативного принятия соответствующих мер при их возникновении, Профком обязуется оказывать содействие администрации учреждения силами членов профсоюзной организации, в лице руководителей структурных подразделений (заведующих отделениями) в организации административных дежурств по учреждению в вечернее и ночное время, а также в выходные и праздничные дни, не чаще одного раза в месяц за счет равномерного сокращения месячной нормы рабочего времени. В свою очередь, администрация учреждения обязуется предоставлять лицам, обеспечивающим административные дежурства, время отдыха непосредственно после дежурства в соответствии с ТК РФ и дополнительный оплачиваемый отпуск в размере трех

календарных дней по заявлению работника в любое удобное для него время один раз в календарном году.

## **6. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Работодатель всем работникам учреждения предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114,115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

6.2. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда с учетом Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22, а также за особые условия работы отдельным категориям работников в ГБУ РО «ОКБ»;
- работникам, имеющим особый характер работы (заведующим участковыми терапевтическими отделениями, врачам-терапевтам участковым, медицинским сестрам участковым) в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

6.4. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, производится в соответствии со ст.121 Трудового кодекса РФ.

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ.

6.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.7. Отзыв из отпуска работника допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

6.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ.

6.9. Работодатель предоставляет отпуска женщинам по беременности и родам, по уходу за ребенком в соответствии со ст.255 и ст.256 Трудового кодекса РФ соответственно.

6.10. Работодатель предоставляет отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ.

6.12. Работодатель предоставляет дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, в соответствии со ст.262 Трудового кодекса РФ.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ) возлагаются на Работодателя.

7.1.Работодатель обязан в пределах выделенных финансовых средств обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда (введен Федеральным законом от 28.12.2013 № 421 –ФЗ)

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- бесплатное обеспечение молоком, или равноценными пищевыми продуктами работников с вредными условиями труда в соответствии с «Перечнем должностей

работников имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов» утвержденным главным врачом по согласованию с Профкомом, либо замена по письменному заявлению работника на денежную компенсацию;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о СОУТ (введен Федеральным законом от 28.12.2013 № 421 –ФЗ)

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников;

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

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

7.3. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников. Они вправе предъявлять обязательные для Работодателя требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.4. Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда, проводить совместное обсуждение результатов ее работы ежегодно.

7.5. Стороны договорились, что к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применяются меры морального и материального поощрения.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. Работодатель и Профком обязуются оперативно и по существу рассматривать заявления, просьбы и предложения Работников в срок до 10 дней, а по вопросам, требующим письменного обращения в другие органы и инстанции, в течение месяца.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию прав работников на обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование.

8.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.6. Обеспечить информирование Работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.7. Работодатель может предоставлять Работникам, в связи с обстоятельствами семейного или личного характера при их совпадении с рабочим днем, дополнительные оплачиваемые краткосрочные отпуска в пределах фонда заработной платы, при условии, что его отсутствие не нарушает работу подразделения, в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 календарный день;
- в связи с рождением ребенка у супруга работника – 1 календарный день;
- в связи с выпускным днем в школе у детей работников – 1 календарный день;
- для сопровождения первоклассников-детей Работников в школу 1 сентября - 1 календарный день;
- для проводов детей Работников в армию - 1 календарный день;
- для участия в похоронах близких родственников – 3 календарных дня;  
(близкие родственники: родители, дети, супруги, братья, сестры, а также родители, дети, братья, сестры супругов).

Отпуска предоставляются по письменному заявлению и по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.8. В целях стимулирования низкооплачиваемого, напряженного и тяжелого труда и закрепления кадров установить дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней:

- лифтерам
- кухонным рабочим.

8.9. В целях пропаганды и стимулирования здорового образа жизни для работников, проработавших в течение года без больничного листка установить дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 2 календарных дня. Отпуск предоставляется путем присоединения к ежегодному отпуску, если тот предоставляется полностью; или присоединяется к любой части, при его разделении. Право на отпуск наступает у работника при отсутствии больничного листка в течение 365 календарных дней до момента предоставления, но не чаще одного раза в календарный год.

8.10. За активное участие в художественной самодеятельности установить дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 календарных дня составу хорового коллектива больницы.

8.11. Работодатель может приобретать путевки на санаторно-курортное лечение, в детские оздоровительные лагеря в установленном порядке.

Учет нуждающихся и распределение путевок производится комиссией по



социальному страхованию с участием Профкома.

8.12. В целях повышения уровня социальной защиты работников Работодатель в пределах фонда оплаты труда и за счет внебюджетных средств имеет право производить следующие социальные выплаты работникам:

- материальная помощь отдельным работникам в связи с тяжелым материальным положением, вызванным чрезвычайными обстоятельствами;
- материальное поощрение по ходатайству руководителя структурного подразделения в размере должностного оклада по достижении работником 50-летнего возраста, а также при оставлении работы в больнице по достижении пенсионного возраста (55-лет у женщин и 60-лет у мужчин), при условии добросовестной и безупречной работы и общем стаже работы в больнице не менее 10 лет.

8.13. Работодатель может выделять денежные средства из внебюджетных средств:

- на детские новогодние подарки;
- на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.14. Работодатель оказывает квалифицированную медицинскую помощь работникам больницы, их детям старше 18 лет и родителям пенсионерам - бесплатно на базе своего учреждения.

8.16. Для членов профсоюза Профком обязуется:

- содействовать обеспечению детей сотрудников путевками в оздоровительные лагеря и санатории;
- приобретать детские новогодние подарки;
- оказывать членам профсоюза необходимую материальную помощь;
- выделять денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в больнице.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Работодатель:

9.1. Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. ст. 29,30,31 ТК РФ).

9.2. Признает право Профсоюза на информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах):

- экономического положения больницы;

- реорганизации или ликвидации больницы;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией больницы;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ о профсоюзах).

9.4. Членам Профкома, профсоюзному активу выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива. О предстоящем уходе с рабочего места для выполнения общественных обязанностей эти работники предупреждают непосредственного руководителя.

9.5. Освобождает членов Профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 25 п.5 ФЗ о профсоюзах).

9.6. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 ФЗ о профсоюзах).

9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы членов профсоюза в размере, предусмотренном настоящим Коллективным договором.

9.8. Обеспечивает гарантии, предусмотренные трудовым кодексом РФ работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный комитет (ст.374, 375, 376 ТК РФ).

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным Договором работников больницы в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель и Профком направляют настоящий коллективный договор, равно как и все последующие его изменения и дополнения, в орган по труду Правительства Рязанской области на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных Работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационные стенды, собрания, конференции, совещания об итогах проводимых проверок.

Подведение итогов и ход выполнения коллективного договора рассматриваются на конференции работников ежегодно.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ(гл.61 ТК РФ).

10.5. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 55 ТК РФ).

10.6. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.7. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.