

СОДЕРЖАНИЕ:

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	4
РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	6
РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	7
РАЗДЕЛ 5 . ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	7
РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА.....	13
РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.....	16
РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА.....	22
РАЗДЕЛ 9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	23
РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	24
РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	25
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1	
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2	
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3	

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Губкинская городская больница», направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективной работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон по выполнению требований действующего законодательства о труде и обязательств настоящего договора.

1.1. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Губкинская городская больница» (ГБУЗ ЯНАО «ГГБ»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача и работники государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Губкинская городская больница», в лице Председателя первичной профсоюзной организации ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница».

1.3. Первичная профсоюзная организация ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница» (далее – Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ»):

- представляет интересы работников, ведет переговоры с Работодателем и участвует в разработке и заключении настоящего Коллективного договора;
- осуществляет контроль за исполнением обязательств по настоящему Коллективному договору;
- участвует в реализации права на управление Учреждением, в соответствии с действующим законодательством РФ;
- участвует в рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем;
- участвует в работе комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений работников.

1.4. Стороны признают, что работа по управлению учреждением и содействию в создании условий по повышению уровня жизни работников в значительной степени взаимосвязаны, стороны заинтересованы в создании и поддержании доброжелательных отношений.

Взаимоотношения Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» и Работодателя строятся на обоюдном доверии, взаимопонимании и ответственности.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя. В случае если в трудовом договоре с работником предусмотрены отдельные положения, имеющие то же целевое назначение, что и отдельные положения Коллективного договора, преимущества отдаются тем положениям, которые имеют более высокие гарантии.

Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» не несет ответственности за нарушение закрепленных настоящим Коллективным договором и другими локальными и Федеральными законодательными актами прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» на представительство их интересов.

1.6. Работодатель обязуется обсуждать с Профсоюзным комитетом ГБУЗ

ЯНАО «ГГБ» решения, касающиеся социального развития учреждения и социальной защищенности работников.

1.7. Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязуется ставить Работодателя в известность в случаях:

- временного отсутствия, смены и освобождения профсоюзного лидера;
- образования новых структур профсоюза и ликвидации старых;
- предложений по внесению изменений и дополнений в настоящий

Коллективный договор.

1.8. Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» не вмешивается в производственно-распорядительную деятельность Работодателя.

В период действия настоящего Коллективного договора работники воздерживаются от объявлений забастовок, при условии выполнения обязательств и мероприятий, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

1.9. Работодатель и Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» совместным решением, на паритетной основе, создают комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений.

РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются письменно в форме трудового договора. Работодатель обязуется знакомить поступающих на работу с действующим коллективным договором.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст. 59 ТК РФ), а также срочный трудовой договор может

закключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст. 59 ТК РФ).

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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

- об испытании;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и условиях дополнительного страхования работника;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Кроме того, в трудовом договоре предусматривается конкретизация показателей и критериев оценки деятельности, размеров и условий назначения стимулирующих выплат сотрудника.

2.3. Увольнение члена Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» по инициативе Работодателя, за исключением случаев увольнения за противоправные действия, производится только после согласования с Профсоюзным комитетом ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» (п. 1 ст. 11 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

2.4. Увольнение, произведенное с нарушением Трудового кодекса Российской Федерации и настоящего коллективного договора, опротестовывается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.5. Правила приема и увольнения работников, не включенные в настоящий раздел, регулируются нормами Трудового кодекса Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.6. Работодатель при приеме на работу обязан информировать работника об условиях работы, льготах и компенсациях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.7. Правила прохождения работниками больницы аттестации изложены в «Положении о порядке и сроках прохождения работниками ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница» аттестации».

2.8. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам, которая образуется из двух представителей Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» и двух представителей Работодателя. Избрание и назначение членов комиссии проводится согласно ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации. При необходимости членам комиссии по трудовым спорам в соответствии с приказом работодателя предоставляется три часа в неделю свободное от работы время для рассмотрения конкретного спора (ст. 171 Трудового кодекса Российской Федерации), с сохранением среднего заработка.

РАЗДЕЛ 3

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1 Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца предоставлять в Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» в письменном виде проекты приказов о сокращении численности или штата работников учреждения, перечень вакансий и варианты трудоустройства, а в случае, массового увольнения работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и территориальных соглашениях.

3.2 Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» гарантирует предоставление правовой информации сокращенным работникам, а также помощь в трудоустройстве.

3.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, имеют следующие категории работников:

3.3.1. Один из членов семьи, если оба работают в данном учреждении;

3.3.2. Лица, проработавшие в учреждении более 15 лет;

3.3.3. Лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии любого вида: по старости, за выслугу лет, за особые условия труда);

3.3.4. Одиноким матери (отцы), имеющие детей до 16 лет.

3.4. При проведении мероприятий, по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

РАЗДЕЛ 4

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Условия организации труда, рационального использования рабочего времени, повышения производительности труда и эффективного использования производственного потенциала учреждения, отражены в Правилах внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯНАО «ГГБ».

РАЗДЕЛ 5

ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется нормами действующего законодательства Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.112,113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа больницы в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

5.2. Работники больницы имеет право на:

5.2.1. ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.2.2. дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера (ст. 321 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке,

установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Первоочередное право на предоставление отпуска в летнее время имеют:

- женщины, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет;
- одинокие родители, воспитывающие одного или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет;
- работники моложе 18 лет.

5.5. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, или перенос его полностью или частично на другой срок допускается по соглашению сторон ст. 124-125 ТК РФ. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, замена части отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя (ст. 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, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за

неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом РФ).

5.6. Дополнительный отпуск устанавливается работникам:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (не менее 7 календарных дней). При установлении по результатам специальной оценки условий труда по условиям труда 3 класса любой степени вредности работник независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22, имеет право на соответствующие компенсации в размерах, не ниже установленных 7 календарных дней. В случаях, когда по данной профессии, должности Списком предусмотрены более высокие компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, подлежит применению Список, поскольку до настоящего времени не принят нормативный правовой акт, позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 N АКПИ12-1570). (Приложение № 1).

- за продолжительность непрерывной работы в участковой службе 3 и более лет - 3 дня (постановление Правительства СССР № 870 от 22.09.77г., постановление СМ РФ №116 от 23.02.91 г. и №27 от 17.01.91 г.);

- за ненормированный рабочий день - до 7 дней (Приложение № 2).

Все рабочие места, на которых выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, каждые пять лет подлежат повторной процедуре специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 8 Закона N 426-ФЗ). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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 (ст.117 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях: рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней; проводов первоклассников в день начала занятий в школу и окончанием школы (последний звонок) (одному из родителей) – 1 день; свадьбы близких родственников (детей, родителей, полнородных и не полнородных братьев и сестер) - 3 дня; смерти близких родственников (детей, родителей, полнородных и не полнородных братьев и сестер) - 14 дней;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет - 14 календарных дней в году;
- одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;

5.8. Оплата отпусков.

5.8.1. Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск определяется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В случае если работник за расчетный период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница», средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного должностного оклада.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат.

5.8.2. Работник имеет право на компенсацию расходов один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, а также оплат стоимости провоза багажа на основании статьи 325 ТК РФ, в соответствии с Законом ЯНАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа» от 16.12.2004г. №89-ЗАО, а также в соответствии с Федеральным законом от 02.04.2014 года № 55-ФЗ «О внесении изменений в статью 10 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и Трудовой кодекс Российской Федерации».

5.8.3. В случае наступления декретного отпуска, женщины имеют право на льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно, при выезде в связи с отпуском по беременности и родам, и по уходу за ребенком.

5.8.4. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

РАЗДЕЛ 6 ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда производится на основании Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница» исходя из должностных окладов работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда указан в Положении об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница». Работникам учреждения, неопределенным перечнем, указанным в Положении об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница», выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по условиям труда, проведенном в установленном порядке.

Для оказания экстренной медицинской помощи в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни в зависимости от объемов этой работы в штатном расписании учреждения устанавливаются должности соответствующих врачей-специалистов и средних медицинских работников. Тарификация врачей-

специалистов и средних медицинских работников, для которых указанная работа может быть как основной, так и работой в порядке совместительства, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница». В тех случаях, когда дежурства специалистов установлены без занятия штатной должности (в порядке совмещения), оплата такой работы производится за фактически отработанное время исходя из должностных окладов специалистов, установленных им по основной работе. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается к должностному окладу медицинского работника по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства. При расчете заработной платы за дежурства специалистов без занятия штатной должности надбавка за продолжительность непрерывной работы не начисляется.

Перечень отделений и должностей, работа которых в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к Коллективному договору.

В Учреждении медицинским работникам с их согласия может устанавливаться дежурство на дому (статья 350 ТК РФ). За работу в ночное время при дежурстве на дому работникам доплачивают только за фактическое время, которое затрачено на оказание медицинской помощи с учетом времени переезда.

Заработная плата зависит от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы.

6.3. Учреждением также установлены другие выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации законодательством Ямало-Ненецкого автономного округа:

- выплаты, согласно Положению о порядке расходования средств, полученных государственным бюджетным учреждением здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Губкинская городская больница» за услуги по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов

и послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течение первого года жизни»;

- выплаты, согласно Положению «О распределении средств, полученных от оказания платных медицинских услуг государственным учреждением здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Губкинская городская больница»;

- выплаты, согласно Положению о выплатах стимулирующего характера, распространяющихся на работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Губкинская городская больница».

Заработная плата, согласно Положению об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница» выплачивается 2 раза в месяц, сроки выплаты: 14 числа каждого месяца – заработная плата, 28 числа каждого месяца - за первую половину текущего месяца в размере 50% от заработной платы. В случае совпадения установленных сроков выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями, заработная плата выплачивается на день ранее. Выплата заработной платы производится безналичным расчетом путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников. За день до выплаты заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период в форме расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом представительного мнения работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заработная плата, согласно Положению о порядке расходования средств, полученных государственным бюджетным учреждением здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Губкинская городская больница» за услуги по медицинской помощи оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому)

наблюдению ребенка в течение первого года жизни» выплачивается не позднее 15 дней с даты поступления денежных средств на лицевой счет учреждения.

При нарушении по вине работодателя установленного срока выплаты: заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.4. С письменного согласия работника Работодатель гарантирует возможность получения в бухгалтерии, отделе кадров, планово-экономическом отделе уполномоченным представителям Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «Губкинская городская больница» любой информации по вопросам правильности начисления заработной платы работника учреждения.

РАЗДЕЛ 7

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязуются:

- в установленные законом сроки рассматривать заявления и жалобы работников Учреждения по вопросам социально-правовой защищенности;

- добиваться устранения выявленных недостатков, письменно доводить до сведения заявителей результаты проверки и информацию о

принятых мерах.

7.2. При направлении в служебную командировку Работодатель оплачивает расходы согласно Постановлению Правительства ЯНАО от 25.12.2015 N 1270-П "Об утверждении Положения о порядке и условиях командирования государственных гражданских служащих Ямало-Ненецкого автономного округа и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, лицам, замещающим государственные должности Ямало-Ненецкого автономного округа, и государственным гражданским служащим Ямало-Ненецкого автономного округа" (с изменениями и дополнениями).

7.3. Обеспечение работников учреждения жильем, а также выплата компенсации по найму жилого помещения, является правом, а не обязанностью Работодателя.

Преимущественное право, на получение жилого помещения специализированного жилищного фонда имеют:

- врачи ГБУЗ ЯНАО «ГГБ»;
- средний медицинский персонал ГБУЗ ЯНАО «ГГБ».

Обеспечение жильем осуществляется на основании действующего Жилищного кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации города Губкинского «Об утверждении Административного регламента по предоставлению муниципальной услуги «Предоставление жилых помещений муниципального специализированного жилищного фонда».

Врачам, приглашенным на работу и не обеспеченным жилым помещением из специализированного жилищного фонда города Губкинского, может осуществляться компенсация по найму жилого помещения. Размер компенсации устанавливается приказом по учреждению. Компенсация не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого превышает 45 (сорок пять) календарных дней;
- в случае отказа работника от предоставления жилого помещения специализированного жилищного фонда, путем заключения договора найма

жилого помещения специализированного жилищного фонда.

7.4. Лицам в возрасте до тридцати лет включительно, имеющим документ об образовании и о квалификации, принятым на основное (постоянное) место работы по трудовому договору на неопределенный срок в медицинскую организацию автономного округа, фармацевтическую организацию автономного округа на должности медицинских (фармацевтических) работников, соответствующие полученной специальности, не имеющее стажа работы в медицинских организациях на должностях медицинских (фармацевтических) работников в соответствии с перечнем на день приема на работу (далее - молодые специалисты), предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- единовременное пособие, трудоустроенным до 01 января 2021года, в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа;

- ежемесячное пособие в течение первых трех лет работы в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа».

Выплата ежемесячного пособия приостанавливается:

- на время нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам либо в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Выплата ежемесячного пособия возобновляется после выхода молодого специалиста из отпуска по беременности и родам либо отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при этом срок предоставления ежемесячного пособия продлевается на период времени нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам либо в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, но не более чем до достижения молодым специалистом возраста 31 года;

- на время прохождения молодым специалистом военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях или заменяющей военную службу альтернативной гражданской службы. В случае поступления лица не позднее трех месяцев после

окончания военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях или заменяющей военную службу альтернативной гражданской службы на работу по трудовому договору на неопределенный срок в медицинскую организацию автономного округа, фармацевтическую организацию автономного округа, из которой молодой специалист был уволен в связи с указанными обстоятельствами, либо в другую медицинскую организацию автономного округа, фармацевтическую организацию автономного округа, в которой предоставляется аналогичная мера социальной поддержки, выплата ежемесячного пособия возобновляется, при этом срок его предоставления продлевается на период времени прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях или заменяющей военную службу альтернативной гражданской службы, но не более чем до достижения молодым специалистом возраста 31 года».

7.5. Работникам учреждения выплачивается единовременное пособие в порядке и размере, которые установлены постановлением Правительства автономного округа, за счет средств окружного бюджета.

Единовременное пособие выплачивается работникам по заявлению при одновременном соблюдении на день обращения следующих условий:

- 1) достижение возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, либо наличие оснований, дающих право на пенсию за выслугу лет;
- 2) окружное государственное учреждение здравоохранения является основным постоянным местом работы;
- 3) наличие стажа работы в окружных государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения в автономном округе не менее десяти календарных лет.

7.6. Материальная помощь оказывается работникам учреждения один раз в год на основании приказа по учреждению в размере одного должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по следующим основаниям:

- при увольнении работника, в связи с выходом на пенсию, при наличии общего трудового стажа в ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» не менее 15 лет;

- за долголетний и добросовестный труд работники на основании личного заявления работника либо служебной записки руководителя структурного подразделения, предоставляемого в течение месяца с момента наступления события к следующим юбилейным датам: 50, 55, 60, 65, 70, при условии работы в Учреждении не менее 10 лет;

- в случае смерти работника не связанной с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, по заявлению одного из родственников работника (мать, отец, жена, муж, дети – заявление только от одного из вышеперечисленных родственников) в течение одного года с момента события;

- в случае смерти близких родственников работника (мать, отец, муж, жена, родной брат, родная сестра, дети) по заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов в течение одного года с момента события;

- в случае повреждения имущества работника при пожаре по заявлению работника с обязательным предоставлением подтверждающих документов в течение одного года с момента события.

7.7. В целях улучшения работы по охране здоровья работников Работодатель обязуется:

7.7.1. При устройстве на работу в Учреждение направить кандидата на трудоустройство для обязательного предварительного медицинского осмотра в отделение профилактики и медицинских осмотров ГБУЗ ЯНАО «ГГБ», с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

7.7.2. На основании карты специальной оценки труда рабочего места и Приказа Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277) направлять работников Учреждения на периодические медицинские осмотры.

7.7.3. Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязуется, оказывать помощь в приобретении путевок в санатории работникам и детям сотрудников.

7.8. Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязуется из средств, профсоюзного бюджета выплачивать членам профсоюзной организации согласно сметы материальную помощь по личному заявлению работника.

Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязуется из средств, профсоюзного бюджета премировать членов профсоюза по представлению профгрупп.

7.9. Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязуется:

7.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства РФ, при принятии решений, касающихся прав работников учреждения.

7.9.2. Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязуется инициировать рассмотрение вопросов по повышению социальных гарантий работников в государственных и муниципальных органах управления.

7.9.3. Постоянно информировать работников учреждения о деятельности Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» по вопросам социальной защищенности работников Учреждения.

РАЗДЕЛ 8

ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Ежегодно, анализировать условия труда, причины производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и на этой основе разрабатывать и осуществлять профилактические мероприятия, обеспечивающие безопасность труда и снижение заболеваемости;

8.1.2. Обеспечивать работников учреждения средствами индивидуальной защиты и спецодеждой, согласно картам аттестации рабочего места;

8.1.3. Проводить обучение, инструктаж и проверку знаний норм, правил и инструкций по технике безопасности;

8.1.4. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест во всех структурных подразделениях ГБУЗ ЯНАО «ГГБ»;

8.1.5. Осуществлять мероприятия для создания здоровых и безопасных условий труда;

8.1.6. Обеспечить условия и охрану труда работников, и в том числе - ограничить применение труда женщин имеющих детей до трех лет на работе в ночное время (ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.1.7. Обеспечивать выдачу молока других равноценных заменителей сотрудникам Учреждения, на основании карт специальной оценки условий труда. По письменному заявлению сотрудников Учреждения выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

8.2. Работник учреждения обязан:

8.2.1. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации №15-ФЗ от 23.02.2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», не допускать курение табака в ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» и на его территории, а также пресекать

любые попытки курения табака со стороны коллег, пациентов и посетителей учреждения;

8.2.2. Соблюдать правила техники безопасности;

8.2.3. Немедленно ставить в известность непосредственного руководителя отделения или инженера ответственного по технике безопасности, о нарушениях правил охраны труда и техники безопасности, ставящих под угрозу здоровье и жизнь людей.

8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований по охране труда, до устранения такой опасности.

На период простоя, по вине администрации, за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.4. Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» защищает интересы членов профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на работе или получивших профзаболевание, а так же членов их семей на основании полномочий, предоставленных ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Совместно с работодателем Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» создает комиссию по охране труда работников (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 9

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости, либо неисполнения

Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

РАЗДЕЛ 10

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Председатель Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» присутствует на всех производственных совещаниях работодателя с правом совещательного голоса, касающихся прав работников.

10.2. Работодатель обязуется соблюдать права Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ», предусмотренные действующим законодательством РФ.

10.3. Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязуется информировать работников учреждения об изменениях в законодательстве и отстаивать интересы членов профсоюза в случаях, связанных с трудовыми отношениями и вытекающими из них иными изменениями труда и оплаты.

10.4. Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязан опротестовать управленческое решение, касающееся члена Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ», если оно противоречит положениям настоящего коллективного договора, представлять его интересы в переговорах с работодателем, а при согласии заинтересованной стороны - в суде.

10.5. Членам Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» возможно предоставление времени для работы, связанной с социально-экономической защитой работников с сохранением средней заработной платы по письменному предоставлению председателя Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» и по согласованию с работодателем.

10.6. На основании имеющихся заявлений Работодатель перечисляет профсоюзные взносы работников являющихся членами Профсоюзной организации на счет профсоюза. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставляется Профсоюзному комитету ГБУЗ ЯНАО «ГГБ».

Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» представляет в бухгалтерию

список, составленный на основании личных заявлений работников, являющийся основанием для удержания и перечисления членских взносов.

10.7. Для более точного учета работающих и их детей работодатель обязуется направлять для регистрации в Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» список поступающих и увольняющихся работников. Списки поступающих и увольняющихся работников направляются работодателем по письменному запросу Профсоюзного комитета ГБУЗ ЯНАО «ГГБ».

10.8 Работодатель на основании прав, закрепленных Трудовым кодексом Российской Федерации, содействует Профсоюзному комитету ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» путем создания необходимых для работы условий.

РАЗДЕЛ 11

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком до 2023 года, вступает в законную силу со дня его подписания Сторонами.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Работодатель обязуется разместить настоящий Коллективный договор, на официальном сайте ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» (www.muzgb.ru) – раздел «Сотрудникам», в месячный срок со дня подписания.

Профсоюзный комитет ГБУЗ ЯНАО «ГГБ» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их

прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.