

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
ГАУЗ СО "КГБ"

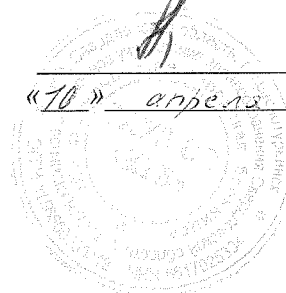


*[Signature]*  
Н.В. Никитина

«10» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач ГАУЗ СО "КГБ"



*[Signature]*  
Е.О. Горинов

«10» апреля 2024 г.

**Коллективный договор**  
Государственного автономного учреждения здравоохранения  
Свердловской области  
«Краснотурьинская городская больница»

*Утвержден на заседании комиссии для  
ведения коллективных переговоров, согласно протокола  
№ 6 от «10» апреля 2024 г.*

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
государственным казенным учреждением службы  
занятости населения Свердловской области  
«Краснотурьинский центр занятости»  
18 04 2024  
Запись за № 16-КД

**Краснотурьинск**  
2024 год

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового Кодекса РФ (далее — ТК РФ)).

1.2. Договаривающимися сторонами КД являются: коллектив государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Красноурьинская городская больница» (далее ГАУЗ СО "КГБ") в лице, уполномоченного в установленном порядке, председателя профсоюзного комитета Никитиной Нины Васильевны (далее — Профком) и главного врача ГАУЗ СО "КГБ" Горинова Евгения Олеговича (далее — Работодатель), действующего на основании Устава.

1.3. КД разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников ГАУЗ СО "КГБ", применяются к отношениям, возникшим после его введение в действие (ст. 12 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего КД является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.5. Действие настоящего КД регламентируется ст. 43 ТК РФ.

1.6. Соотношение КД с российским законодательством, нормативными правовыми актами, Отраслевыми тарифными соглашениями и другими соглашениями.

1.6.1. В настоящий КД включаются нормативные положения законодательства РФ о труде, иных нормативных правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

1.6.2. Нормы Отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами,

обязательны к применению при заключении коллективных договоров во всех организациях.

### 1.7. Общие обязательства сторон.

1.7.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни стороны обязуются:

- способствовать заключению и выполнению КД;
- принимать решения по вопросам и проблемам, связанных с ходом выполнения КД;
- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

## 1.8. Основные права и обязанности работников.

1.8.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и КД;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

1.8.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

## 1.9. Основные права и обязанности Работодателя:

1.9.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;

#### 1.9.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- 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 в пределах, выделенных на эти цели средств;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.10. Работодатель (администрация) признает профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально - экономических отношений.

#### 1.11. Обязательства профкома ГАУЗ СО "КГБ":

- способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, предусмотренных законодательством, соглашениями, КД;
- сотрудничать на принципах социального партнерства с Работодателем в вопросах соблюдения законодательства и регулирования, трудовых и связанных с трудом отношений.

1.12. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия КД при условии выполнения работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.13. Работодатель и работники организации, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим КД, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.14. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами его подписания, а так же соответствующими органами по труду. В целях осуществления контроля выполнения коллективного договора Стороны обязуются:

- проводить проверки хода выполнения коллективного договора по итогам года;
- рассматривать ежегодно результаты проверок выполнения коллективного договора на совместных заседаниях руководства ГАУЗ СО "КГБ" и профсоюзной организации;
- проводить взаимные консультации и принимать соответствующие решения в случае выявления нарушений условий коллективного договора, в срок не позднее двух недель со дня окончания проверки, принятое решение доводить до сведения работников ГАУЗ СО "КГБ";
- выполнять решения по вопросам, включенным в коллективный договор, рассматривать взаимные обращения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

## **Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдается работнику. Прием на работу оформляется приказом главного врача ГАУЗ СО "КГБ", который объявляется работнику под расписку в 3- дневный срок со дня его подписания с выдачей по требованию работника заверенной копии приказа. Если работник с ведома Работодателя уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключенным. При отказе в приеме на работу, работник вправе потребовать от Работодателя письменного обоснования причины отказа.

2.2. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить без

согласия работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

2.4. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и в других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день и 16-часов в неделю (ст. 283 ТК РФ). Продолжительность работы по совместительству медицинских работников: врачей, среднего и младшего медицинского персонала учреждений здравоохранения, финансируемых из областного бюджета, может быть равной месячной норме рабочего времени в пределах фонда оплаты труда и численности штатных единиц, утвержденных в Плане финансово-хозяйственной деятельности ГАУЗ СО «КГБ» (Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Постановление Правительства Свердловской области от 20.10.2004 г. № 999-ПП «Об установлении продолжительности работы по совместительству врачей, среднего и младшего медицинского персонала учреждений здравоохранения, финансируемых из областного бюджета»). Трудовой договор с работником – совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.6. Обязательства при высвобождении работников.

2.6.1. Обязательства Работодателя:

- извещать работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за 2 месяца;
- предоставлять заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, в профком, в случае сокращения штата, проекты приказов о сокращении, предполагаемый список предполагаемых должностей и конкретных работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;
- принимать меры для сохранения штатных работников;

- расторгать в первую очередь трудовые договоры с совместителями, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся места штатными работниками.

- не увольнять по сокращению численности или штатов работников:

\* в период их временной нетрудоспособности или в период отпуска;

\* лиц моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

\* беременных женщин;

\* женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

\* одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

\* других лиц, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери и отца;

2.6.2. КД предусматривает преимущественное право на работу помимо ст. 179 и ст. 261 ТК РФ также имеют:

- одинокие матери, имеющие детей до 16 летнего возраста, одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18 летнего возраста (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

2.6.3. Обязательства профкома при массовом высвобождении работников:

- выяснять законность, обоснованность и целесообразность высвобождения работников, учитывая их интересы и интересы трудового коллектива;

- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому работнику.

2.7. Обязательства работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- нести материальную ответственность:

\* за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю;

\* за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

2.8. Обязанности работодателя

- Реализовывать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

- Предоставлять лицам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы времени (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

### Раздел 3. Рабочее время

3.1. Работодатель обязуется обеспечивать:

- нормальную продолжительность рабочего времени организации – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

- конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения профкома (ст. ст. 189-190 ТК РФ), которые включаются в качестве приложения к коллективному договору;

- в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. 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 четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом в случаях предусмотренным законодательством.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день компенсировать работнику дополнительное время отдыха или, согласие работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.4. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее, чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона «О занятости населения в РФ», ст. 73 ТК РФ).

3.5. Порядок работы в ночное время определяется в соответствии со ст. 96 ТК РФ.

#### **Раздел 4. Время отдыха**

**Работодатель обязан:**



4.1. Всем работникам организации предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ). Список профессий, которые имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск указан в Перечне на дополнительный отпуск, который является неотъемлемой частью настоящего договора.

4.3. График предоставления отпусков составлять не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. 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:

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.5. По письменному заявлению работника предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;

- смерти близких родственников (мать, отец, брат, сестра, жена, муж, дети) - 3 календарных дня. В данном случае дни оплачиваемого отпуска предоставляются в дни связанные с подготовкой и проведением похорон.

4.6. Учитывать, что по соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна

быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.7. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 370 ТК РФ).

## **Раздел 5. Оплата труда**

5.1. Все вопросы, касающиеся оплаты труда работников, регулируются постановлением Правительства Свердловской области от 30 сентября 2015 года № 866-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области», «Положением об оплате труда работников Государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Краснотурьинская городская больница».

5.2. Обязанности Работодателя в области оплаты труда:

5.2.1. Заработную плату, командировочные и иные выплаты производить на банковские счета работников, открытые в кредитных учреждениях с использованием банковских карт.

5.2.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем, каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на лицевой счет в банке и зачисления на пластиковые заработные карты работников учреждения.

5.2.3. За работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) работникам производить доплату за каждый час работы в ночное время согласно «Положению об оплате труда работников ГАУЗ СО «КГБ»

5.2.4. Согласно ст. 151 ТК РФ работникам учреждения производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы за фактически отработанное время, в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой должности. Размер доплат устанавливается руководителем учреждения. Условия работы и выплаты устанавливаются по соглашению сторон.

5.2.5. Оплачивать работу в нерабочий праздничный день и выходной день по графику сменности работника не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.6. Сохранять за работниками, направляемым на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, с учетом п. 3 Постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.91 № 27 (ст. 187 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 26.06.95 №610).

5.2.7. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

5.2.8. Производить оплату труда работникам на время отпускного периода, на период командировок (конференции, курсы повышения квалификации, специализации и др.), на период нахождения по больничному листку, «донорские дни».

5.2.9. Выплачивать работникам вознаграждения по итогам работы за год по согласованию с профкомом при наличии финансовых средств, согласно «Положения о премировании работников ГАУЗ СО «КГБ».

5.2.10. В случае задержки выплаты заработной платы производить начисление денежной компенсации в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (ст. 236 ТК РФ)

## **Раздел 6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

6.2 Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

- обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- обеспечить разработку и согласование с профсоюзным комитетом новых инструкций по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ;
- выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений;

- оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования РФ), представлять им время для осуществления функций контроля и надзора;
- проводит за счет средств организации обязательное обучение и проверку знаний по охране труда работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах;
- обеспечить за счет организации, выдачу качественной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Перечнем, составленным на основе Типовых отраслевых норм, утвержденным Работодателем по согласованию с профкомом, по каждой профессии с учетом производственно-технических и климатических условий и характера выполняемой работы с указанием ГОСТа, ТУ, защитных свойств и сроков носки, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку);
- обеспечить своевременную выдачу бесплатно, по установленным нормам, молока или продуктов, его заменяющих, в соответствии с перечнем профессий, которым в целях компенсации за вредные условия труда необходима выдача молока или других равноценных продуктов на основании специальной оценки условий труда;
- организовывать за счет средств работодателя обязательные ежегодные профилактические медицинские осмотры работников;
- обеспечивает участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях.

### 6.3. Обязательства профкома по охране труда и здоровья работников:

- выявлять и учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательных и других нормативных актов по охране труда;
- предъявлять требования о приостановке работ в условиях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников учреждения;
- осуществлять выдачу руководителям подразделений обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;
- осуществлять проверку состояния условий труда работников учреждения;
- принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда;
- осуществлять контроль за выполнением работниками учреждения правил и инструкций по охране труда в объеме требований должностных инструкций и трудовых обязанностей;

### 6.4. Обязательства работников по охране труда и здоровья:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда;

- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ);
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры - ст. 214 ТК РФ.

## **Раздел 7. Медицинское обеспечение**

7.1. Для обеспечения социальной защищенности и охраны здоровья Работников Работодатель обязуется:

7.1.1. Производить обязательное страхование Работников ГАУЗ СО «КГБ» в соответствии с ФЗ от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.2. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.1.3. Обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их профессионального долголетия, в соответствии с имеющимися лицензиями на медицинскую деятельность у Работодателя и ЛПУ.

## **Раздел 8. Социальные гарантии**

8.1. Работникам учреждения предоставляется гарантии (и компенсации):

- при направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой)
- ст. 167 ТК РФ при совмещении работы с обучением;
- участники переговоров по КД со стороны профсоюза на период проведения переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

8.2. Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников при наличии финансовой возможности:

- В случае возникновения стихийных бедствий (пожары, наводнения и т.п.) при стаже работы 20 лет вопрос о сумме материальной помощи работнику решается на заседании комиссии по платным услугам. Оплата производится из фонда предпринимательской деятельности, согласно положения.
- В случае смерти работающего сотрудника, проработавшего в ГАУЗ СО «КГБ» не менее 10 лет оказывать материальную помощь. В случае смерти ветеранов больницы, проработавших в больнице более 20 лет, оказывать материальную помощь на усмотрение администрации и комиссии по платным услугам. Оплата производится из фонда предпринимательской деятельности, согласно положения.

- Поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать Почетной грамотой и т.д.).
- Проводить учебу сотрудников, проработавших в больнице не менее 3 лет.
- Проводить за счет средств фонда предпринимательской деятельности оплату сертификатов и сдачу сертификационных экзаменов сотрудникам, проработавшим в ГАУЗ СО «КГБ» не менее 7 лет.
- При наступлении юбилейных дат, сотрудникам, проработавшим в ГАУЗ СО «КГБ» более 20-ти лет производить выплату (при наличии финансовых средств) в пределах должностного оклада, без учета коэффициентов и надбавок. При стаже работы менее 20-ти лет вопрос решается и рассматривается индивидуально.
- Возмещать вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний, полученных при исполнении ими трудовых обязанностей, в соответствии с ФЗ от 24.07.1998г. № 25-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», иными Законами и нормативными правовыми актами РФ.
- Работодатель обеспечивает информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

### 8.3. Обязательства профкома работникам:

- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников;
- оказывать материальную помощь остро нуждающимся работникам;
- содействовать в предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД; в приобретении путевок санатории, детские оздоровительные лагеря для детей работников.

## **Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. Взаимоотношения Работодателя (администрации) и профкома строятся на основе законодательства, соглашений и КД. Работодатель признает профком единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

### 9.2. Обязательства работодателя перед профкомом учреждения:

- право профкома на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах»):
  - \* экономического положения организации;
  - \* реорганизации или ликвидации организации;
  - \* предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
  - \* 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.

- осуществление профкомом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 9 ФЗ «О профсоюзах»);

- в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставлять профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, средства связи;

- гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, предоставление свободного времени не менее 2 часов в неделю с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;

- освобождать от основной работы членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов конференций, созываемых профсоюзами с сохранением среднего заработка;

- расследовать и учитывать в ГАУЗ СО «КГБ» несчастные случаи, происшедшие с не освобожденными профсоюзными работниками при выполнении ими служебных обязанностей;

- работники, избранные в состав профсоюзных органов ГАУЗ СО «КГБ» и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома;

- для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель беспрепятственно предоставляет ей необходимую информацию по социально трудовым вопросам;

- установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных действующим законодательством, осуществляется с участием профкома;

- работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому в их деятельности, определенной ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в редакции от 09.05.2005г. № 45-ФЗ;

- увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профкома допускается в случаях предусмотренных действующим законодательством только с предварительного согласия профкома;

- на время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзный актив освобождается от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами ( п.5 ст.25 ФЗ от 12.01.96г. № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в редакции от 09.05.2005г. № 45-ФЗ);

- увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет, а председателя

юсти  
ет.  
юсти  
кам.  
3 СО  
овых  
ов и  
я и  
ных  
нии  
5-ФЗ  
ве и  
ыми  
иска  
ов;  
ий,  
нии  
з.  
тся  
ает  
тим  
ст.  
ем  
14

профкома - 5 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 25 ФЗ от 12.01.96г. № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- предоставлять профкому информацию о социально-трудовой деятельности предприятия, о проведении реорганизации структурных подразделений в ГАУЗ СО «КГБ»;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, бухгалтерия ГАУЗ СО «КГБ» ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

### 9.3. Профсоюзная организация ГАУЗ СО «КГБ»:

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями (п. 1 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах и гарантиях деятельности»);

- информирует работников учреждения через средства информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.

## Раздел 10. Комиссия по трудовым спорам

10.1. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

10.2. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.



Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

10.3. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

10.4. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам регулируется положениями статьи 387 Трудового кодекса РФ.

Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание регулируется положениями статьи 388 Трудового кодекса РФ.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

10.5. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

10.6. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

10.7. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

## **Раздел 11. Заключительные положения**

- 11.1. КД вступает в силу с момента его подписания и действует до 10.04.2027 г.
- 11.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.
- 11.3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимной договоренности в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 11.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения КД, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.
- 11.5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложений, а их длительность не превышает 2-х недель.
- 11.6. Изменения и дополнения КД, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между Работодателем и представителем коллектива - профкомом учреждения.
- 11.7. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.
- 11.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.
- 11.9. При пересмотре КД стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнении других условий по-прежнему КД.

## **Раздел 12. Заключительное оформление договора**

- 12.1. КД заключен на 2024-2027 годы включительно, вступает в силу с момента его подписания.
- 12.2. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).
- 12.3. КД утвержден на заседании комиссии для ведения коллективных переговоров.

## **Раздел 13. Перечень приложений к коллективному договору**

13.1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Краснотурьинская городская больница» от 25 декабря 2023 года с приложениями:

- приложение № 1 к ПВТР Регламент рабочего времени сотрудников ГАУЗ СО «Краснотурьинская городская больница»;

- приложение № 2 к ПВТР «Перечень должностей работников на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на 2024 год»;

- приложение № 3 к ПВТР «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня на 2024 год»;

- приложение № 4 к ПВТР «Перечень должностей работников за особый характер работы имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывную работу свыше 3 лет на 2024 год»;

- приложение № 5 к ПВТР «Перечень должностей работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за осуществление диагностики и лечение ВИЧ-инфицированных на 2024 год»;

- приложение № 6 к ПВТР «Образец графика сменности для работников всех структурных подразделений ГАУЗ СО «Краснотурьинская городская больница», осуществляющих деятельность в сменном режиме работы»;

- приложение № 7 к ПВТР «Перечень должностей работников с разъездным характером работы»;

- приложение № 8 к ПВТР «Перечень работ, на которых по условиям производства невозможно предоставить перерыв для отдыха и питания, а также место для отдыха и приема пищи в ГАУЗ СО «Краснотурьинская городская больница».

«10» апреля 2024 г.

Коллективный договор подписали:

От трудового коллектива:

От работодателя

Председатель профсоюзного комитета  
ГАУЗ СО «КГБ»

Главный врач ГАУЗ СО «КГБ»

Н.В. Никитина

Е.О. Горинов

«10» апреля 2024

«10» апреля 2024

Настоящий договор вступает в силу с «10» апреля 2024 г. и действует по «10» апреля 2027 г.



*[Handwritten signature]*