

Коллективный договор, заключенный между  
коллективом работников в лице председателя  
первичной профсоюзной организации  
с одной стороны и администрацией организации  
в лице главного врача - с другой,  
принятый на конференции работников

**государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения «Челябинский областной клинический  
кожно-венерологический диспансер»**

21.01.2019 протокол № 1, без приложений, листов 15,  
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К - 20 от 07.02.2019

Приложение: Письмо № 90/025-5-2 от 07.02.2019 на 2 л.



Заместитель председателя  
Комитета экономики

И. А. Проскуракова

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Профсоюзного комитета

О.А. Казакова

«21» 01 2019 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Главный врач ГБУЗ «ЧОККВД»

О.Р. Зиганшин

«21» 01 2019 г.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения «Челябинский областной клинический  
кожно–венерологический диспансер»

на 2019 год

Настоящий Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в органе по труду:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст.40-44 ТК РФ).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Челябинский областной клинический кожно-венерологический диспансер» (ГБУЗ «ЧОККВД»), именуемый далее «учреждение», в лице Главного врача здравоохранения Зиганшина Олега Раисовича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», интересы которых представляет выборный орган первичной профсоюзной организации - профсоюзный комитет, в лице Председателя Казаковой Ольги Алексеевны, именуемый далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным (отраслевым) соглашением, и распространяется на всех работников ГБУЗ «ЧОККВД».

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным (отраслевым) соглашением, другими соглашениями, трудовых прав, льгот и гарантий Работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок один календарный год и вступает в силу с 01 января 2019 года. По истечении срока действия настоящий Коллективный договор может быть продлен на срок не более одного года.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.8. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также при расторжении трудового договора с руководителем организации – Главным врачом.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации

При смене формы собственности учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет – выборный орган первичной профсоюзной организации, действует на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ, является полномочным представительным органом Работников ГБУЗ «ЧОККВД», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении настоящего Коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем Работников организации в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников учреждения, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Условия Коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.13. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.14.1. Добиваться стабильного финансового положения учреждения;

1.14.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.14.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ЧОККВД» и трудовыми договорами с Работниками.

1.14.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.14.5. Создавать безопасные условия труда;

1.14.6. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.14.7. Создавать условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров; осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников за счет средств Работодателя;

1.14.8. Реализовывать программы социальной защиты Работников и членов их семей;

1.14.9. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

1.14.10. Принимать решения по социально-трудовым вопросам с учетом мнения Профсоюзного комитета и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников учреждения в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.15.1. Содействовать учреждению в укреплении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.15.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;

1.15.3. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.16. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия настоящего Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.17. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны настоящего Коллективного договора договорились о том, что:

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

2.2. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. В 3-х дневный срок со дня фактического начала Работником работы на основании заключенного трудового договора издать приказ (распоряжение) 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 под роспись с действующим Уставом, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ЧОККВД» и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (ст.68 ТК РФ).

2.4.2. 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, перемещение на другое рабочее место в порядке, установленном законодательством (ст.ст.72-74 ТК РФ).

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

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

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

2.6. Профсоюзный комитет обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.6.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.6.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Профсоюза в суде, в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, по пенсионным и социально-экономическим вопросам.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ЧОККВД» и графиками работы, утвержденными Работодателями с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Устанавливать неполное рабочее время Работникам, указанным в ст.93 ТК РФ.

3.2.2. В связи с изменением организационных условий труда предупреждать Работников об установлении неполного рабочего времени за 2 (два) месяца, и не менее чем за 3 (три) месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводится в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в учреждении может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение Работников. Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.2.3. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ) применять суммированный учет рабочего времени (ст.104 ТК РФ).

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца. Порядок осуществления суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ЧОККВД».

3.2.4. Привлекать Работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Порядок предоставления отпусков определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ЧОККВД», Положением об отпусках в ГБУЗ «ЧОККВД» и графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять Работникам учреждения ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

4.2.2. Предоставлять Работникам учреждения ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска по основаниям и продолжительностью, установленной в Правилах внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ЧОККВД».

4.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

4.4. 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.

4.5. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. При составлении графика отпусков учитывается право отдельных категорий Работников на использование отпуска в определенное время (ст.267 ТК РФ – отпуск несовершеннолетним работникам, ст.260 ТК РФ – отпуск женщине перед или непосредственно после отпуска по беременности и родам, ст.286 ТК РФ – отпуск лицам, работающим по совместительству, и другие случаи, установленные ТК РФ и федеральными законами).

4.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работодателем лицам, указанным в ст.128 ТК РФ, а также по письменному заявлению Работником, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября – 1 день.

4.7. Профсоюзный комитет обязуется:

4.7.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ЧОККВД», выполнением условий Коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.7.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

4.7.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении Работников к работе в выходные и праздничные дни.

4.7.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.7.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета.

5.1.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников учреждения обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

5.1.3. Осуществлять формирование структуры заработной платы Работников, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.1.4. Устанавливать должностные оклады Работников, исходя из требований ст.129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.1.5. Определять условия и размеры повышения должностных окладов Работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах.

5.1.6. Формировать конкретный перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности.

5.1.7. Формировать конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда Работников с конкретными результатами их деятельности.

5.1.8. Разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты стимулирующего характера (понижающие, повышающие факторы).

5.1.9. Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.1.10. Устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, и (или) вредных условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

5.1.11. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада Работника, стимулирующих выплат, доплат, надбавок, иных выплат.

5.1.12. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы Работников не ниже минимальной заработной платы (МРОТ), установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. В соответствии с приказом Минтруда России от 24.08.2018 N 550н, прожиточный минимум трудоспособного населения за II квартал 2018 года утвержден в размере 11 280 руб. Значит, с 01.01.2019 года таким же будет МРОТ).

5.1.13. Устанавливать оплату труда за сверхурочную работу и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.1.14. Устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.1.15. Устанавливать выплаты Работникам за специфику работы.

5.1.16. Устанавливать размеры районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах не ниже установленных действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.17. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ.

5.1.18. Выплату заработной платы производить в рублях, два раза в месяц 10 и 25 числа ежемесячно. При совпадении данных дней с выходными или праздничными днями, выплату производить накануне. Выплату заработной платы за вторую половину декабря производить 25 декабря.

5.1.20. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить её выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины Работодателя.

5.1.21. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской



Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, Коллективного договора в части оплаты труда Работников.

5.2.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников:

5.2.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссии по охране труда, выделяет данной комиссии помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.2. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.3. Организует проведение специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.4. С учетом требований ст. 41 ТК РФ совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.5. Обеспечивает за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст.212 ТК РФ).

6.6. Обеспечивает 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.

6.7. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.8. В соответствии со ст.221 ТК РФ приобретает и бесплатно выдает Работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (в соответствии с Постановлением Минтруда России от 29.12.1997 г. №68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»).

6.9. Приобретает и бесплатно выдает Работникам смывающие и обезвреживающие средства (в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами»).

6.10. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов Работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н, постановлением Правительства РФ от 13.03.2008 г. № 168, картами специальной оценки условий труда рабочих мест в ГБУЗ «ЧОККВД»).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены (п.4 Приказа Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н).

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена ежемесячной денежной компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока, исходя из средней потребительской цены на питьевое цельное пастеризованное молоко жирностью 2,5-3,25% (ст.222 ТК РФ).

6.10. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.11. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.13. Информировует Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.14. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.15. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.16. Обеспечивает доставку Работников, пострадавших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

## 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности Работников учреждения.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.3. Критериями массового высвобождения Работников считаются сокращение численности или штата Работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. При увольнении Работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать Работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ), издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения.

7.5.2. Освобождающиеся рабочие места в первую очередь предоставлять Работникам учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (ст.82 ТК РФ).

7.5.4. При направлении Работодателем Работника на повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым Работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.5.5. Принимать следующие меры по содействию занятости при увольнении по сокращению численности или штата:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в других местностях (ст.180 ТК РФ);

в) предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

г) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений Работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

7.5.6. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч.3 ст.82 ТК РФ);

7.5.7. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в учреждение по их предварительным договорам или заявкам.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.6.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

7.6.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права Работников учреждения на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

8.1.2. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.3. Своевременно и в полном объеме перечислять денежные средства во внебюджетные социальные фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

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

8.1.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, на получение дополнительных льгот.

8.1.6. Информировать Работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.2. Работодатель возмещает расходы Работника, прошедшего по направлению Работодателя обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме на работу за свой счет, по письменному заявлению Работника и на основании предоставленных им первичных учетных документов, подтверждающих расходы на предварительный медицинский осмотр (оригинал договора с медицинской организацией на проведение предварительного медицинского осмотра и оригинал чека об оплате).

8.3. Работодатель, при наличии финансовой возможности, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, отчисляет Профсоюзному комитету денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу:

а) для поздравления Работников учреждения с каждой из юбилейных пятилетних дат, начиная с 30 лет - в сумме не более 2 000 (двух тысяч) рублей за каждый юбилей;

б) для проведения новогоднего праздника для Работников организации - в сумме не более 300 000 (трехсот тысяч) рублей;

в) на новогодние детские подарки - в сумме не более 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей;

г) для проведения праздников «День защитника Отечества» (23 февраля) и «Международный женский день» (8 марта) - в сумме не более 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей;

д) для проведения праздника «День медицинского работника» (3 воскресенье июня) - в сумме не более 150 000 (ста пятидесяти тысяч) рублей;

е) для проведения праздника «Международный день пожилых людей» (1 октября) - в сумме не более 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей;

ж) для проведения праздника «День победы» (9 мая) - в сумме не более 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей;

з) на каждого ребенка-первоклассника (на подарки к 1 сентября) – в сумме 3 000 (три тысячи) рублей.

8.4. Работодатель, при наличии финансовой возможности, компенсирует фактические расходы иногородним Работникам учреждения по найму ими жилых помещений (включая оплату жилищно-коммунальных услуг) при направлении Работодателем данных Работников на работу в другую местность - по их письменному заявлению и на основании предоставленных этими Работниками первичных учетных документов, подтверждающих указанные расходы (копии договора найма, акта приема-передачи помещения и расписки об оплате).

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.5.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, отчисляемых Работодателем согласно п.8.3. настоящего Коллективного договора.

## 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых Работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых Работников:

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Создавать условия для удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.1.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.1.3. Оказывать необходимую помощь в организации различных молодежных конкурсов, спортивных культурно-массовых и других мероприятий.

9.1.4. Предоставлять льготы молодым Работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.1.5. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых Работников учреждения.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи.

9.2.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.2.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза, в активную профсоюзную деятельность.

9.2.4. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ).

9.2.5. Контролировать заключение трудовых договоров с молодыми Работниками строго в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – Закон о профсоюзах) (ст.52 ТК РФ).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах):

- экономическое положение учреждения;
- реорганизация или ликвидация учреждения;
- предполагаемое высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемое введение или изменение норм и оплаты труда;
- предполагаемое введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом 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 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений Работников, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов (ст.374 ТК РФ, ст.25 пп.5, 6 Закона о профсоюзах), с учетом режима работы учреждения, порядка и условий замещения, в соответствии с заявлениями этих Работников, согласованными с руководителем подразделения, где они работают, и на основании приказа Главного врача (или лица, исполняющего его обязанности в установленном порядке). Работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка; расходы, связанные с участием в профсоюзных мероприятиях (в т.ч. проезд, проживание, питание и пр.) Работодателем не возмещаются.

10.6. Предоставлять Профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время таким образом, чтобы не нарушался нормальный производственный процесс учреждения, и выделять для этой цели помещение на согласованный с Работодателем срок.

10.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу Председателя Профсоюзного комитета без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия его полномочий.

10.8. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере одного процента от заработной платы Работников. *(Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с настоящим Коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 Закона о профсоюзах, ст.ст.8,21, 32 Федерального закона от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза).*

10.9. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет Профсоюзного комитета денежные средства из их заработной платы в размере одного процента от заработной платы (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах).

10.10. Распространять на Работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

10.11. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.11.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

10.11.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для Работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

## 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. Настоящий Коллективный договор подписан в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Коллективный договор принят на конференции (собрании) работников.

Представитель Работодателя:

Главный врач



Представитель Работников:

Председатель Профкома



**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель главного врача  
по экономическим вопросам

Главный бухгалтер

Начальник ООПКР

Three handwritten signatures in blue ink, arranged vertically. The top signature is the most legible, appearing to be 'Е.А.', the middle one is 'Т.Г.', and the bottom one is 'А.С.'.

Бабинцева Е.А.

Подуремных Т.Г.

Кичаева А.С