



**ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ «ОБЛАСТНАЯ БОЛЬНИЦА №3» (г. Тобольск)  
(ГБУЗ ТО «ОБЛАСТНАЯ БОЛЬНИЦА №3» (г. Тобольск))**

**ПРИКАЗ**

« 01 » декабря 2021 г.

№ 1230-од

г. Тобольск

**Об утверждении Коллективного договора на 2022 — 2024 г.г.**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ,

п р и к а з ы в а ю:

1. С 01.01.2022 утвердить Коллективный договор ГБУЗ ТО «Областная больница № 3» (г. Тобольск).
2. Юридическому сектору отдела правового и кадрового обеспечения произвести уведомительную регистрацию Коллективного договора в государственном органе по труду в установленном законом порядке.
3. Сектору документационного обеспечения довести приказ до руководителей подразделений учреждения.
4. Сектору кадровой работы обеспечить ознакомление работников учреждения с Коллективным договором под подпись в срок до 31.01.2022.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач

О.В. Доронина



ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
Тюменской области  
«ОБЛАСТНАЯ БОЛЬНИЦА № 3» (г. Тобольск)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Тюменской области  
«Областная больница № 3» (г. Тобольск)

Дата проведения общего собрания работников, на котором утвержден проект коллективного договора: 01 декабря 2021 года (протокол № 1/2021 от 01.12.2021)

Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2022 года

Срок действия коллективного договора: с «01» января 2022 года  
по «31» декабря 2024 года

Главный врач  
ГБУЗ ТО «Областная больница № 3»  
(г. Тобольск)


  
О.В. Доронина

Приказ № 1130 от 01.12.2021г.

Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
ГБУЗ ТО «Областная больница № 3»  
(г. Тобольск)

  
М.Н. Злыгостева

Протокол № 17 от 01.12.2021г.

принято оператор ГАУ ТО МФЦ  
Муниципальной АР  
 07.12.2021

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические и трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Тюменской области «Областная больница № 3» (г. Тобольск) между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными актами РФ.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Тюменской области «Областная больница № 3» (г.Тобольск), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача Дорониной Ольги Владимировны,
- Работники учреждения, уполномочившие профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, в лице представителя Первичной профсоюзной организации – Злыгостевой Марины Николаевны.

1.3. Предметом Коллективного 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.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодатель может принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзной организации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При реорганизации (ликвидации) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации (ликвидации).

1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты РФ, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Предоставлять работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.1.3. Обеспечить безопасные условия труда работников в соответствии с законодательством РФ об охране труда.

2.1.4. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, пособий и иных единовременных выплат работникам учреждения, предусмотренных законодательством РФ, Коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

2.1.5. Оказывать работникам содействие в повышении квалификации, совершенствовании трудовых и профессиональных навыков.

2.1.6. Способствовать сохранению благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права работников.

2.1.7. Обеспечивать эффективное управление учреждением, стабильное финансовое положение учреждения, рост его конкурентоспособности.

2.1.8. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда.

2.1.9. Учитывать мнение профсоюзной организации в вопросах совершенствования системы управления учреждением, оплаты труда, разработке проектов локальных нормативных актов.

## **2.2. Профсоюзная организация обязуется:**

2.2.1. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию системы управления учреждением, формы оплаты труда, разработке проектов локальных нормативных актов.

2.2.2. Разъяснять работникам действующее трудовое законодательство, положения Коллективного договора и локальных нормативных актов учреждения.

2.2.3. проводить культурно-развлекательные и оздоровительные мероприятия среди работников учреждения.

2.2.4. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде, об охране труда, настоящего Коллективного договора, других локальных нормативных актов учреждения.

2.2.5. Информировать работников организации о деятельности сторон по выполнению положений Коллективного договора.

2.2.6. Представлять интересы работников - членов профсоюза при реорганизации (ликвидации) учреждения, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров и принимать меры по защите законных интересов работников.

2.2.7. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

## **2.3. Работники обязуются:**

2.3.1. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, содержать рабочее место в порядке.

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, санитарно-эпидемиологический режим в учреждении.

2.3.3. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию, применять их в своей трудовой деятельности.

2.3.4. Не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом тайну, ставшие известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.3.5. Беречь имущество учреждения, рационально использовать материальные ресурсы.

2.3.6. Сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

## **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовые отношения — это отношения между работником и работодателем, основанные на соглашении, по которому работник лично выполняет за плату трудовую функцию, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обеспечивает условия труда, предусмотренные законодательством,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон. Все изменения к трудовому договору оформляются в письменном виде дополнительных соглашений.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как по основной работе, так и по совместительству, на неопределенный срок, и на определенный срок (срочный), а также на период выполнения определенной работы.

3.4. Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы с указанием структурного подразделения;
- профессия, должность, специальность работника, конкретный вид поручаемой работнику работы;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

3.5. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством: об испытании при приеме на работу, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, а так же иные условия.

3.7. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе Работника либо Работодателя в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.8. Расторжение трудового договора с Работником - членом профсоюзной организации по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора

должен исполнять трудовые обязанности.

4.2. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ТО «Областная больница №3 (г.Тобольск) и другими нормативным документами, регламентирующими продолжительность рабочего времени для различных категорий работников.

4.3. Продолжительность рабочего времени не может превышать установленную действующим законодательством норму рабочего времени. Для отдельных категорий работников, определенных законодательством, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.4. Режим рабочего времени в Учреждении устанавливается графиками сменности / выхода на работу сотрудников Учреждения, согласованными с профсоюзным комитетом, и доведенными заблаговременно до сотрудников, при соблюдении установленной месячной продолжительности рабочего времени.

Графики сменности / выхода на работу устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом требований действующего законодательства.

4.5. Работникам, как при приеме на работу, так и в течение трудовой деятельности, по соглашению с Работодателем может устанавливаться следующий режим рабочего времени:

4.5.1. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ТО «Областная больница №3 (г. Тобольск).

4.5.2. Сменный режим работы – работа в две, три или четыре смены устанавливается в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (обеспечение оказания круглосуточной медицинской помощи в условиях стационара), а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема и качества оказываемых медицинских услуг. Графики сменности составляются руководителями структурных подразделений, утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.5.3. Режим гибкого рабочего времени – начало и окончание и общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон между работником и Работодателем.

4.5.4. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме, медицинским работникам может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому – пребывание медицинского работника медицинской организации дома, в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере ½ часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

4.5.5. В свободное от основной работы время работники могут выполнять другую регулярную оплачиваемую работу в учреждении, оформленную по договору внутреннего совместительства. Работа персонала по внутреннему совместительству

осуществляется с целью оказания круглосуточной экстренной и неотложной медицинской помощи, а также бесперебойного функционирования всех служб и подразделений учреждения, не может превышать месячную норму рабочего времени и может осуществляться при наличии вакантных ставок в отделении по личному согласию (заявлению) работника.

Водителям автомобиля не разрешается работа по совместительству по основной должности. Внутреннее совместительство оформляется трудовым договором. В трудовой договор по внутреннему совместительству включаются обязательные условия, определяющие трудовую функцию, режим рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника другому работнику может быть поручено дополнительная работа как под другой, так и по такой же профессии (должности) без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

4.6. Работа с разделением рабочего дня на части устанавливается вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). Рабочий день может быть разделен на части, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

4.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить 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.

Оплата труда работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

4.8. Работник может быть привлечен к работе в выходной и праздничный нерабочий день в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.9. Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

4.10. Продолжительность рабочего времени каждого конкретного работника устанавливается графиком сменности (выхода на работу), трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении, с учетом результатов специальной условий труда, Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Работникам предоставляются следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Установление времени отдыха работников учреждения регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ТО «Областная больница №3» (г. Тобольск) и иными нормативными документами.

5.3. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Если по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ТО «Областная больница №3» (г. Тобольск).

5.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота, воскресенье. При шестидневной рабочей неделе - один выходной день: воскресенье. При сменном режиме работы выходные дни устанавливаются согласно графикам сменности, утвержденных Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.

5.5. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

5.6. Ежегодный основной, дополнительный оплачиваемый отпуск, краткосрочный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и другие виды отпусков предоставляются работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Положением об отпусках ГБУЗ ТО «Областная больница №3» (г. Тобольск) и другим нормативными документами:

5.6.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска более 28 календарных дней устанавливается отдельным категориям работников, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими нормативными документами.

5.6.2. В соответствии со ст.116 ТК РФ, следующим категориям работников предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (ст. 117 ТК РФ);
- работникам, имеющим особый характер работы, (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем, (ст. 119 ТК РФ);
- а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.6.3. Дополнительный отпуск гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы предоставляется работникам продолжительностью 14 календарных дней, сверх положенных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых



отпусков, при наличии подтверждающих документов. Увеличение продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска в данном случае вызвано особым физиологическим состоянием граждан, нуждающихся в повышенном медицинском внимании.

5.6.4. Дополнительный отпуск (сверх ежегодного оплачиваемого) на период санитарно-курортного лечения предоставляется Работнику по путевке ФСС и оплачивается за счет средств ФСС.

5.6.5. Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности.

5.6.6. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по заявлению женщины (Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами).

5.6.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего и высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, на основании справки-вызова из учебного заведения работодатель предоставляет учебный отпуск.

5.6.8. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.6.9. Работникам предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска, с сохранение заработной платы, при наличии у работника подтверждающих документов:

- в связи с вступлением в брак работника – 3 дня;
- в связи со свадьбой близкого родственника – 1 день;
- в связи со смертью близких родственников или супруга (-и) – до 3-х дней;
- в связи с рождением ребёнка (отцу) – 1 день;
- день сдачи крови и ее компонентов, а также день для медицинского осмотра для сдачи крови и ее компонентов;
- день для прохождения диспансеризации;
- день для прохождения периодического медицинского осмотра;
- дни по уходу за ребенком-инвалидом.

Сотрудникам, имеющим детей школьного возраста:

- 1 сентября (для родителей детей-первоклассников и на «Последний звонок» в выпускных классах).

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Система оплаты и стимулирование труда в учреждении регламентируется Положением об оплате труда работников ГБУЗ ТО «Областная больница №3» (г.Тобольск), утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.

6.3. Заработная плата работнику учреждения устанавливается в соответствии Положением об оплате труда и отражается в трудовом договоре. Заработная плата

зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – не позднее 30 (тридцатого) числа текущего месяца выплачивается в размере оклада с учетом фактически отработанного времени за первую половину месяца, либо фиксированной суммой по договоренности, но не более одной месячной зарплаты, за вторую половину месяца – не позднее 15 числа месяца, следующего за расчетным. Выдача заработной платы осуществляется путем перечисления денежных средств на электронные банковские карты работников либо наличными денежными средствами в кассе учреждения. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Внеплановые авансы выдаются сотрудникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка по согласованию с руководителем учреждения.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области от 30.04.2014 (с изменениями и дополнениями в действующей редакции).

6.5. Работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, размерах и основании удержаний, и сумме, подлежащей к выплате, путем предоставления расчетного листка. Форма расчетных листов утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации (п. 2 ст. 136 ТК РФ).

6.6. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст. 137 ТК РФ).

6.7. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.**

7.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией и условиями трудового договора.

7.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников, Работодатель соблюдает законность проведения процедуры сокращения:

- уведомляет в письменной форме Профсоюзную организацию не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий;

- в установленном порядке уведомляет Центр занятости о предстоящем высвобождении работников;

- издает мотивированный приказ, проводит заседание комиссии о сокращении численности или штата работников, результаты которого оформляются протоколом;

- уведомляет работников, подлежащих сокращению численности или штата в письменной форме не позднее чем за два месяца до расторжения трудового договора;

- предлагает имеющиеся в учреждении вакантные должности как соответствующие квалификации работника, так и нижестоящие должности, которые работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

7.3. Работодатель оказывает содействие работникам, желающим повысить квалификацию, либо нуждающимся в профессиональной переподготовке. В целях своевременной профессиональной переподготовки и повышения квалификации, в учреждении составляется график, утверждаемый Работодателем. Необходимость подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

7.4. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка осуществляется путем направления работников в учебные заведения, имеющие лицензию на образовательную деятельность государственного образца по программам дополнительного профессионального образования в установленном порядке.

7.5. По инициативе работника Работодатель производит оплату стоимости обучения и (или) прохождения итоговых испытаний в образовательном учреждении, имеющем государственную лицензию на образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального образования. При этом Работодатель заключает с Работником ученический договор, по которому Работник обязуется отработать в Учреждении в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, с момента окончания учебы не менее 3 (трех) лет.

7.6. При досрочном увольнении работника в связи с совершением виновных действий либо по собственному желанию, работник возмещает Учреждению затраченные средства: оплата обучения, командировочные и транспортные расходы, пропорционально оставшемуся неотработанным времени, согласно действующим пунктам ученического договора.

7.7. Работник обязан проходить повышение квалификации в случае производственной необходимости, по приказу Департамента здравоохранения Тюменской области и (или) главного врача учреждения, в установленные ими сроки.

## 8. ОХРАНА ТРУДА.

8.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда осуществляет:

- обучение и переподготовку по охране труда работников учреждения;
- инструктажи и проверку знаний работников Учреждения в сфере охраны труда;
- специальную оценку условий труда учреждения;
- комплекс организационно-технических мероприятий по охране труда;
- оценку профессиональных рисков.

8.3. Работодатель обеспечивает:

- своевременную выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами;
- ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды и специальной обуви, а также ее обеззараживание и восстановление защитных свойств;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших предварительный и периодический медицинский осмотр, а также психиатрическое освидетельствование, согласно утвержденному перечню;

- организацию контроля за безопасным состоянием условий труда на рабочих местах;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций;

- расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, льгот и компенсаций в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ: дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, предоставление молока либо других равноценных продуктов по Перечню профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда;

- обязательное страхование работников (социальное страхование, медицинское страхование, пенсионное страхование, страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);

- наличие специалистов по охране труда, в соответствии с нормативными актами;

- беспрепятственный допуск представителей выборных профсоюзных организаций для проведения проверок условий охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

- рассмотрение представлений профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы охраны труда, принятие мер по устранению выявленных нарушений и информирование о них;

- совместно с профсоюзным комитетом рассмотрение анализа заболеваемости с временной потерей нетрудоспособности, ее причин, факторов, влияющих на здоровье, и проводит мероприятия по их устранению, снижению заболеваемости и травматизма.

8.4. Работодатель обеспечивает условия труда и охрану труда женщин и лиц, в возрасте до 18 лет:

- запрещает направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- снижает нормы выработки, нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо переводит на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- сохраняет средний заработок по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами;

- переводит на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы;

- допускает направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением;

- запрещает применение труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.5. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения Профсоюзной организации, а также программы, положения, перечни.

8.6. Работодатель организует проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в соответствии с Графиком прохождения медицинских осмотров в учреждении, психиатрическое освидетельствование, в соответствии с утвержденным перечнем работ и профессий, требующих обязательного прохождения психиатрического освидетельствования, проводит анализ заболеваемости и временной нетрудоспособности, разрабатывает и проводит мероприятия по снижению заболеваемости и травматизма.

8.7. Работодатель информирует Профсоюзную организацию о каждом несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. При расследовании несчастных случаев на производстве в состав комиссии включается представитель Профсоюзной организации. (ст. 229 ТК РФ).

8.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, психиатрическое освидетельствование.

8.9. Работник имеет право отказаться от поручаемой работы, если она угрожает его жизни, здоровью.

## **9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, УСТАНОВЛЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ**

9.1. Помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

9.2. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Работодатель руководствуется преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ. Сокращаемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется

средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Порядок выплаты выходного пособия и его размер при расторжении трудового договора по иным основаниям, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

9.3. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

9.4. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с установленными трудовым законодательством обстоятельствами.

9.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, и при наличии у образовательного учреждения лицензии на осуществление образовательной деятельности.

9.6. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

9.7. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, согласно действующего Положения о командировках.

9.8. При возникновении временной нетрудоспособности за работником сохраняется место работы (должность), выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

9.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 184 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9.10. Учреждение вправе производить компенсации расходов работникам при исполнении ими служебных обязанностей:

9.10.1. Компенсацию расходов работникам, использующим личный автомобильный транспорт в служебных целях, согласно действующего законодательства РФ.

9.10.2. Компенсацию расходов на оплату проезда в городском и пригородном общественном транспорте работникам, вынужденным в силу должностных обязанностей регулярно осуществлять поездки в отдаленную местность - в пределах фактически понесенных расходов.

9.10.3. Компенсацию расходов работникам за прохождение предварительного медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования - по истечении 3 (трех) месяцев с момента трудоустройства.

9.10.4. Компенсацию расходов за прохождение предварительного медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования работникам, принятым по срочному договору, а также компенсацию расходов работникам за прохождение периодического психиатрического освидетельствования - с момента предоставления заявления на возмещение расходов, без установления срока.

## **10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ**

10.1. Работодатель предоставляет работникам следующие виды единовременных выплат из различных источников финансирования:

10.1.1. Материальная помощь в связи с достижением возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, за исключением работников, работающих в учреждении по совместительству, при наличии при наличии непрерывного стажа работы в учреждениях здравоохранения г. Тобольска:

от 5 до 10 лет - в размере 0,5 оклада;

от 10 до 15 лет - в размере 1 оклада;

от 15 лет и более - в размере 1,5 оклада.

10.1.4. Материальная помощь в случае смерти близких родственников, а также супруга(-и) при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (брак) с умершим – в размере 4000 рублей.

10.1.5. Материальная помощь близким родственникам либо супругу(-е) в случае смерти действующего сотрудника Учреждения, при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (брак) с умершим – в размере 4000 рублей.

10.1.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск до трех календарных дней в случае смерти близких родственников либо супруга(-и) при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (брак) с умершим.

10.1.7. Материальная помощь при рождении (усыновлении) ребенка - в размере 4000 рублей. В случае, если в учреждении работают оба родителя, материальная помощь выдается одному из них.

10.1.8. Материальная помощь в трудной жизненной ситуации, в связи со стихийным бедствием, заболеванием, и в других случаях, при предъявлении подтверждающих документов, на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам - в размере до 10 000 рублей.

10.1.9. Материальная помощь неработающим пенсионерам здравоохранения к юбилею - в размере, установленным Работодателем.

10.1.10. Материальная помощь неработающим пенсионерам здравоохранения – участникам ВОВ и труженикам тыла к празднику «9 мая» - в размере, установленным Работодателем.

10.2. Работодатель вправе осуществлять компенсацию расходов за найм (аренду) жилых помещений работникам, приглашенным для работы в учреждении, при условии их фактической трудовой занятости и выполнения нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы (должностной оклад). Порядок и размер компенсации расходов за найм (аренду) жилья устанавливается в соответствии с Положением о компенсации расходов за найм (аренду) жилья.

В случае предоставления работникам служебного жилья, или предоставления жилья коммерческого найма, компенсация расходов за найм (аренду) жилых помещений работникам не осуществляется.

10.3. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией обеспечивает детей работников в возрасте от 1 года до 14 лет включительно бесплатными новогодними подарками.

10.4. В целях снижения уровня заболеваемости, работники, имеющие непрерывный стаж работы в учреждении не менее 3 (трех) лет, вправе получать платные медицинские услуги на условиях 50% оплаты стоимости.

## **11. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА**

11.1. Работодатель содействует деятельности Профсоюзной организации. Вновь принимаемый на работу Работник должен быть ознакомлен с деятельностью Профсоюзной организации.

11.2. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации в безвозмездное пользование помещение для проведения заседаний, хранения документации, обеспечивает за свой счет текущий ремонт, тепло-, водо-, энергоснабжение, уборку указанного помещения. Безвозмездно предоставляет в пользование телекоммуникационные средства связи, необходимые нормативные документы, оргтехнику. По предварительной заявке предоставляет автотранспортное средство. В целях информирования работников о деятельности Профсоюзной организации Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации возможность размещения информационных стендов на территории учреждения.

11.3. Работодатель ежемесячно, в срок до 15 числа каждого месяца, перечисляет на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы каждого Работника – члена профсоюзной организации. Ответственность за правильность и своевременность перечисления профсоюзных взносов несет Работодатель, за соответствие списков работников – членов профсоюзной организации и дат начала и прекращения удержания взносов – ответственность несет Профсоюзная организация.

11.4. Работодатель принимает локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам, с учетом мнения Профсоюзной организации.

11.5. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования Профсоюзной организацией времени их проведения без ущерба для рабочего процесса.

11.6. На представителей Профком распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

11.7. Работодатель, на основании письменного заявления, предоставляет представителям Профкома, не освобожденным от основной работы, время для



выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзами съездов, конференций, участия в работе вышестоящих коллегиальных органов профсоюза, и краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

11.8. Оплачивать командировку в г. Тюмень председателю Профсоюзной организации для участия в работе Пленума Тюменского обкома (2 раза в год) за счет средств учреждения по основному месту работы.

11.9. Не препятствовать посещению представителями Профсоюза для реализации уставных задач и прав, предусмотренных действующим законодательством, представлять необходимую информацию по вопросам, связанным с трудовым процессом, развитием учреждения.

11.10. Совместно с Профсоюзом проводить приемы сотрудников учреждения по личным вопросам, в заранее согласованное время.

11.11. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочивать Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых споров, заключения коллективного договора, включая согласование размера премий и других стимулирующих выплат.

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

12.1. Ответственность Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируется Трудовым кодексом РФ.

12.2. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Для контроля выполнения настоящего Договора, своевременностью внесения дополнений и (или) изменений, а также для рассмотрения конфликтных ситуаций и разногласий по исполнению коллективного договора создается двухсторонняя рабочая комиссия, состав которой утверждается локальным актом Работодателя с учетом мнения Профсоюзной организации.

12.3. Каждый работник вправе обратиться в комиссию с заявлением о нарушении работодателем его прав.

## **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2022 года, заключен сроком на три года по 31 декабря 2024 года.

13.2. Положения Коллективного договора должны быть доведены Работодателем до сведения Работников в течение одного месяца после его подписания.

13.3. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении положений Коллективного договора на общем собрании коллектива.

13.4. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

13.6. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя или положение работников ухудшается в связи с принятием новых законов или других

нормативных документов, положения Коллективного договора должны быть пересмотрены.

13.7. Все изменения и дополнения к Коллективному договору принимаются на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и оформляются в письменном виде.