

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Богучанская районная больница»

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК КГБУЗ
«Богучанская РБ»

а Е.В. Самойленко
«29» 12 2023



УТВЕРЖДАЮ

Главный врач КГБУЗ
«Богучанская РБ»

М.В. Безруких М.В. Безруких
«29» 12 2023 г.



Коллективный договор

Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Богучанская районная больница»
на 2024 – 2026 гг.

Подписан « 29 » 12 2023г.

Коллективный договор зарегистрирован

в Управлении экономики и планирования администрации Богучанского района

Регистрационный № 53 от
« 29 » 12 2023 г.

Руководитель органа:

Начальник управления экономики и планирования администрации Богучанского района И.С. Фроленко



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения.

Договор направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса РФ).

1.1. Стороны коллективного договора

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: **Красное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Богучанская районная больница»**, именуемое в дальнейшем «Работодатель (администрация)», в лице главного врача **Безруких Марины Владимировны**, действующего на основании Устава и представителя трудового коллектива, в лице председателя **Первичной профсоюзной организации при КГБУЗ «Богучанская РБ» Самойленко Елены Владимировны**, действующей на основании Устава, именуемой далее «профком».

1.2. Предмет договора

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

1.3. Действие коллективного договора

1.3.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4. Общие обязательства сторон.

1.4.1. В целях обеспечения ритмичной и устойчивой работы Учреждения, повышения уровня жизни работников, работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников.

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

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

1.4.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы членов профкома перед работодателем, вести коллективные переговоры, от имени работников заключать коллективный договор, осуществлять контроль за его выполнением.
- Представлять интересы работников в органах управления Учреждения, в соответствии с действующим законодательством.
- С учетом финансово-экономического положения Учреждения добиваться повышения заработной платы работников, установления дополнительных льгот и компенсаций, вести контроль за правильностью начисления и своевременной выплаты заработной платы.
- Представлять и защищать интересы работников при принятии локальных нормативных актов по соблюдению законодательства о труде Российской Федерации и иных, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, представлять и защищать интересы членов профкома по вопросам индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда в Учреждении, направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
- Защищать права членов профкома при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Защищать интересы членов профкома при увольнении по инициативе работодателя.
- Давать консультации членам профкома по вопросам трудового законодательства.
- Информировать членов профкома о позиции профкома по основным социально-экономическим вопросам и их деятельности по защите интересов трудящихся.
- Организовать обучение членов профкома.

1.4.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации акций протеста в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.4.6. Работодатель и работники Учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (статья 15 Трудового кодекса РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 Трудового кодекса РФ.

2.3. Работодатель и профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (статья 58 Трудового кодекса РФ).

2.4. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня заключения трудового договора с работником, ознакомить с приказом 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. Ознакомить работника с коллективным договором Учреждения под роспись.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.6. Перевод работников на другую работу, изменение условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (статьи 72-74 Трудового кодекса РФ).

2.7. Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса РФ).

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулирует статья 81 Трудового кодекса РФ.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в РФ» и статьей 180 Трудового кодекса РФ.

2.10. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию) администрация расторгает трудовой договор в сроки, о котором просит работник. При этом срок подачи заявления, должен составлять не менее трех дней до увольнения.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Работодатель обязуется обеспечивать:

3.1. Продолжительность рабочего времени для медицинских работников, согласно статьи 350 Трудового кодекса РФ и Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 №101.

3.2. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности имеют сотрудники согласно Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 №101.

3.3. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в Учреждении, которая определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение 1 к настоящему коллективному договору).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час, кроме работающих посменно.

При невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.5. Доведение информации до работников об установлении неполного рабочего времени за два месяца и не менее чем за три месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (Закона РФ «О занятости населения в РФ», статья 74 Трудового кодекса РФ).

3.6. Доведение графиков сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.7. Порядок работы в ночное время.

Не привлекаются к работе в ночное время: беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие 18 лет.

Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга детей в возрасте до пяти лет, а так же опекуны детей указанного возраста.

Указанные категории работников могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Администрация обязуется:

4.1. Предоставлять всем работникам Учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.2. Предоставлять работникам отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с утвержденным графиком предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса РФ).

4.3. Предоставлять оплачиваемые отпуска ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых с учетом мнения профкома не позже, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска в соответствии со статьей 116 ТК РФ:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день; за работу во вредных и (или) опасных условиях труда) в соответствии с Приложением №3 к Положению об оплате труда КГБУЗ «Богучанская РБ»;

- за работу в ночное время в соответствии с Приложением №4 к Положению об оплате труда КГБУЗ «Богучанская РБ».

4.5. Суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском дополнительные оплачиваемые отпуска, при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях.

4.6. Администрация вправе предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению (согласованному с непосредственным руководителем) (статья 128 Трудового кодекса РФ).

4.7. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска, без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (статьи 128, 263 Трудового кодекса РФ):

- работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

4.8. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно статьи 255 Трудового кодекса РФ.

4.9. Предоставлять дополнительные выходные дни (статья 262 Трудового кодекса РФ):

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены между собой по своему усмотрению;

4.10. Учитывать, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных.

4.11. Допускать отзыв работника из отпуска только с его согласия (статья 125 Трудового кодекса РФ).

4.12. Заменять денежной компенсацией часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, с письменного согласия работника, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 126 Трудового кодекса РФ).

4.13. Определять перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.14. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

Администрация обязуется:

5.1. Производить выплату заработной платы в денежной форме (статья 131 Трудового кодекса РФ).

5.2. Производить выплату заработной платы «10» и «25» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с не рабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне (статья 136 Трудового кодекса РФ).

5.3. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержания, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (статья 136 Трудового кодекса РФ).

5.4. Применять для работников повременную и сдельную систему оплаты труда. Сдельную систему оплаты труда применять только для работников выполняющих платные услуги. Размер сдельной заработной платы напрямую зависит от суммы сданной выручки в кассу учреждения с учетом резерва на отпуск, северной надбавки, районного коэффициента и налогов.

5.5. Производить определение размера окладов на основании Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. №619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края».

5.6. Оклады, являются государственными гарантиями минимального уровня оплаты труда при соблюдении определенной продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ, обусловленных трудовым договором.

5.7. Вносить изменения в условия тарификации работников на основании решения тарификационной комиссии.

В случае принятия Правительством Красноярского края решения, об увеличении должностных окладов по профессиональной квалификационной группе, повышающих коэффициентов по квалификационному уровню и повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, ученой степени и почетного звания, работодатель обязуется производить ичисление окладов с учетом изменений.

5.8. Размеры выплат занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных производить в соответствии с действующим положением об оплате труда.

5.9. Производить выплату за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) всем работникам за каждый час работы в ночное время в размере, утвержденным Перечнем должностей работников, имеющих право на выплату за работу в ночное время. (Приложение №4 к Положению об оплате труда КГБУЗ «Богучанская РБ»).

5.10. Производить, в пределах фонда оплаты труда подразделения, доплаты к должностным окладам за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат и условия их выплаты устанавливается по соглашению работника и администрации на основании письменного заявления работника на имя главного врача учреждения, с предварительным согласованием данного заявления с руководителем структурного подразделения. Доплаты производятся за счет всех источников доходов и определяются приказом главного врача в соответствии с объемом выполненных работ.

5.11. Производить выплаты стимулирующего характера по критериям оценки, согласно Приложения № 5 Положения об оплате труда работников КГБУЗ «Богучанская РБ» и Приложение № 3 к настоящему коллективному договору.

5.12. Оплачивать работу в нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.

5.13. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ).

5.14. Производить оплату труда работников, осуществляющих дежурство в стационаре во внерабочее время и при фактическом пребывании при «дежурстве на дому» на основании Приложения №7 Положения об оплате труда работников КГБУЗ «Богучанская РБ».

5.15. Сохранять за работниками, направленными на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.16. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска производить в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ и Порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

5.17. Оплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса РФ).

5.18. В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней производить начисление денежной компенсации в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты задержки по день расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса РФ).

5.19. Главный бухгалтер несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством. При установлении факта неправильной оплаты по вине расчетной группы, главный бухгалтер обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

5.20. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение Профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

5.21. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе: о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в Учреждение из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

5.22. Привлекать Профком к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников, проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.23. Ответственному сотруднику за руководство практикой студентов среднего медицинского персонала производить доплату в размере 10% от должностного оклада за фактически отработанные дни в соответствии с графиком прохождения практики. Ответственные лица назначаются приказом по учреждению.

5.24. Сохранять врачам специалистам, дежурящим по стационару квалификационную категорию.

5.25. Водителям автомобиля «скорая помощь» время, затраченное на техническое обслуживание автомобиля за пределами рабочей смены (при невозможности проведения в рабочее время) оплачивать дополнительно из расчета часов тарифной ставки.

5.26. Водителям, направленных в командировки за пределы района, производится оплата за фактические часы работы по путевым листам, но не более 12 часов из расчета среднечасовой заработной платы текущего месяца.

5.27. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы не ниже установленного минимального размера оплаты труда работников.

5.28. Для всех работников КГБУЗ «Богучанская РБ» установлен запрет на курение в рабочее время при выполнении трудовых обязанностей. Нарушение установленного запрета влечет применение дисциплинарного взыскания по правилам ст. 193 ТК РФ.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

6.1. Создать на паритетной основе из представителей администрации и профкома, комиссию по охране труда.

Выделить помещение, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Учреждения или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

6.2. Создать и организовать работу отдела охраны труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 17.12.2021 N 894 "Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда".

6.3. Оказывать помощь в работе уполномоченных по охране труда профкома, организует их обучение по охране труда за счет средств Учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования РФ), предоставляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996. №10-ФЗ.

6.4. Вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в Учреждении, совместно с профкомом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.5. Организовать в соответствии с законодательством РФ проведение специальной оценки условий труда.

В случае не соответствия рабочего места гигиеническим требованиям, по результатам специальной оценки условий труда, разрабатывать с профкомом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

Совместно с профкомом разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.6. Обеспечивать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением. При необходимости обеспечивает внеочередные медицинские осмотры (обследования) 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.

6.7. Проводить за счет средств Учреждения обязательное обучение и аттестацию работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах.

6.8. Обеспечивать за счет средств Учреждения, в соответствии с установленными нормами, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролировать правильное их использование (Приложение №8 к настоящему коллективному договору).

6.9. Обеспечивать бесплатное получение спецпитания работникам, занятым на работах с вредными условиями труда согласно утверждаемого списка должностей. (Приложение №7 к настоящему коллективному договору).

6.10. Работник обязуется применять средства индивидуальной защиты согласно инструкции только на рабочем месте. Работнику запрещается пользование выданных средств индивидуальной защиты в других условиях кроме работы, в том числе с коммерческой или иной выгодой.

6.11. Обеспечивать участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать территориальное объединение профсоюзов (Красноярскую краевую организацию Профсоюза работников здравоохранения), обеспечивать участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.12. Организовать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, 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.

6.13. Ежегодно на мероприятия по охране труда выделять не менее 1% финансовых средств Учреждения за год.

6.14. Нести 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 РФ.

6.15. На паритетных началах совместно с профкомом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера выплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.17. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.18. Принимать меры по медицинскому обслуживанию сотрудников Учреждения. Способствовать развитию массовых оздоровительных и спортивных мероприятий.

6.19. Компенсировать санаторно-курортное лечение работников учреждения в размере 20% от стоимости путевки специалистам, отработавшим в учреждении не менее 10 лет.

Раздел 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

7.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Создать комиссию по трудовым спорам (Приложение №9 к настоящему коллективному договору).

7.2.2. Рассматривать с участием профкома все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

7.2.3. При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (статья 180 Трудового кодекса РФ);

7.2.4. Предоставлять освобождающиеся места в Учреждении в первую очередь работникам своего Учреждения, в том числе работающим в условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.2.5. При проведении реструктуризации Учреждения обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов Учреждения и работников.

7.2.6. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 Трудового кодекса РФ).

7.2.7. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в Учреждении по их предварительным договорам и заявкам.

7.3. Профком обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Работодатель:

8.1. Признает профсоюзный комитет (профком) единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими, и социальными отношениями (статьи 29, 30, 31 Трудового кодекса РФ).

Признает право Профкома на информацию по следующим вопросам:

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

8.2. В месячный срок рассматривает заявление представительного органа (профкома) о нарушениях руководителями структурных подразделений, их заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, о правах профкома, условий коллективного договора и в письменной форме сообщать о результатах представительному органу (профкому) (статья 195 Трудового кодекса РФ).

8.3. Принимает к рассмотрению требования профкома, касающиеся профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов профкома и в течение трех рабочих дней со дня их получения, сообщить о принятых по ним решениям (статья 400 Трудового кодекса РФ).

8.4. Предоставляет профкому (комиссии по охране труда) необходимую информацию по охране труда и техники безопасности, допуск на рабочие места и документы для осуществления общественного контроля по этим вопросам (статья 212 Трудового кодекса РФ).

8.5. Включает представителя профкома в состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве (статья 229 Трудового кодекса РФ).

8.6. Рассмотреть результаты расследования несчастного случая на производстве с участием представителя профкома (статья 230 Трудового кодекса РФ).

8.7. В недельный срок с момента получения от профкома требований по устранению нарушений трудового законодательства, выявленных в ходе проверки его соблюдения, сообщить профкому о результатах рассмотрения этих требований и принятых по ним мерах (статья 370 Трудового кодекса РФ).

8.8. По письменному обращению профкома, на основании поданных в профком заявлений от членов профкома, согласных уплачивать членские профсоюзные взносы через бухгалтерию, ежемесячно бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профкома на расчетные счета выборных профорганов (статья 377 Трудового кодекса РФ).

8.9. Признает право профкома на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 Трудового кодекса РФ, статья 19 Закон РФ от 12.01.1996. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.10. В целях создания условий деятельности профкома предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (статья 377 Трудового кодекса РФ).

8.11. Отчисляет денежные средства на счет профкома первичной организации профкома на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (статья 377 Трудового кодекса РФ).

8.12. Выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями проф. актива своих обязанностей в интересах коллектива работников.

8.13. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профкома по охране труда, представителей профкома в совместной комиссии по охране труда от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (статья 25 пункт 5 Закон РФ от 12.01.1996. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.14. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профкома, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов профкома членские взносы 1% из заработной платы работников (Закон РФ от 12.01.1996. №10-ФЗ).

8.15. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профкома, работодатель перечисляет на счет первичной организации профсоюза 0,5% из заработной платы (статья 370 Трудового кодекса РФ, статья 28 пункт 4 Закон РФ от 12.01.1996. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.16. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в профсоюзный комитет и не освобожденных от основной работы (статьи 374, 375, 376 Трудового кодекса РФ).

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 Трудового кодекса РФ).

9.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.3. Ввести дополнительное страхование участковых терапевтов и медсестер при работе на участке: обслуживание вызова, активные посещения на дому, проведение процедур предусмотренных должностными обязанностями. Травмы, полученные при указанных работах считать производственными.

9.1.4. Ввести дополнительное страхование жизни от травм всей выездной бригаде врачей и водителю в период проведения выездных диспансерных и иных осмотров вне с. Богучаны.

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

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

9.1.7. Привести в соответствии номенклатуру учреждений здравоохранения (Приказ Минздрава России от 06.08.2013 N 529н "Об утверждении номенклатуры медицинских организаций"), номенклатуру должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим профессиональным образованием в учреждениях здравоохранения (Приказ Минздрава России от 07.10.2015 N 700н "О номенклатуре специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование" и Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.04.2008. № 176н).

9.1.8. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.9. Обеспечить информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.1.10. По просьбе работников бесплатно предоставлять им копии индивидуальных сведений, представляемых Работодателем в Пенсионный фонд, в том числе о страховых взносах и страховом стаже.

9.1.11. При наступлении пенсионного возраста своевременно оформлять работников на пенсию.

9.1.12. Возмещать отдельным специалистам найм и аренду жилья по решению жилищной комиссии.

9.1.13. По решению руководителя и письменному заявлению работника, оказывать материальную помощь следующим работникам:

а) в связи со смертью близких родственников в размере – 4000 тыс. рублей;

б) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза – не более 4000 тыс. рублей

в) премирование работников отработавших и продолжающих работать в Богучанской РБ более 15 лет в юбилейные даты (50, 60, 70 лет) в размере - 4000 тыс. руб.

9.1.14. Работодатель обязуется активно содействовать Работнику в получении социального и иного жилья первоочередного для молодых специалистов и семейных работников с детьми.

Ежегодно осуществлять диспансерное наблюдение за работниками учреждений. По результатам диспансерного осмотра составлять план оздоровления сотрудников.

9.1.15. В случае получения инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания выплачивать работнику единовременную помощь в размере:

-1 месячный оклад,

9.1.16. В случае гибели работника по вине учреждения выплатить семье погибшего единовременную помощь в размере:

-2-х месячных окладов.

9.1.17. За образцовое выполнение служебных обязанностей, участие в общественной жизни коллектива представлять сотрудников к награждению денежными премиями, знаком «Отличник здравоохранения», присвоению звания «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения», «Почетный житель села».

9.1.18. выплачивать до 4000,00руб. работникам, отработавшим 10 лет в КГБУЗ «Богучанская РБ» и уволенным с выходом на пенсию.

9.1.19. Работодатель обязуется выделять денежные средства в необходимом разумном количестве на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

9.1.20. Обеспечить гарантии в области повышения квалификации и обучения работников Учреждения. (Приложение №10 к настоящему коллективному договору)

9.1.21. Способствовать развитию массовых оздоровительных и спортивных мероприятий.

9.1.22. Оказывать единовременную материальную помощь в размере 4000 руб. сотрудникам Учреждения, пострадавшим от пожара.

9.1.23. Компенсировать стоимость путевки на санаторно-курортное оздоровление сотрудников Учреждения, за счет внебюджетных источников в размере 23000 руб. (с учетом НДФЛ) на одного сотрудника, не более 10 человек в год. Список сотрудников утверждается Комиссией по социальным вопросам.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Оказывать материальную помощь длительно болеющим (онкология, выезд в другой регион на оперативное лечение) при наличии документов подтверждающих заболевание 1 раз в год в размере 3000 руб.

9.2.2. Содействовать организации летнего отдыха и оздоровления детей сотрудников, членов профкома.

9.2.3. Выделять материальную помощь нуждающимся членам профкома, длительно болеющим в размере 500 руб.

9.2.4. Выделять материальную помощь сотрудникам, членам профкома, по поводу смерти близких родственников (супруги, родители, дети) в размере 1500 руб.

9.2.5. Выделять разовую материальную помощь сотрудникам - инвалидам, родителям детей-инвалидов (к всемирному дню инвалида), матерям-одиночкам, отцам-одиночкам, многодетным мамам (ко дню защиты детей), в размере 500 руб.

9.2.6. Проводить поощрения и чествования сотрудников, членов профкома, проработавших в Учреждении не менее 5 лет, в 50 лет (мужчин и женщин); в 55 лет для женщин, и в 60 лет для мужчин. Размер материальной помощи 1500 руб.

9.2.7. Оказывать материальную помощь сотрудникам, членам профкома, при несчастных случаях (пожар, наводнение, землетрясение) в размере 4000 руб.

9.2.8. Проводить поощрения сотрудников, членов профкома, получившим степень кандидата наук, доктора наук, награжденных званием заслуженного врача в размере 1000 руб.

9.2.9. Выделять материальную помощь сотрудникам, проработавшим 5 лет, членам профкома, увольняющимся по окончании трудовой деятельности на пенсию, в размере 4 000 рублей.

9.2.10. Оказывать материальную помощь пенсионерам, уволенным по состоянию здоровья или по возрасту, продлившим членство в профкоме.

9.2.11. Проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.

9.2.12. Оказывать материальную помощь на приобретение путевки на санаторно-курортное оздоровление сотрудников Учреждения в размере 5150 руб. (с учетом НДФЛ) на одного сотрудника, не более 10 человек в год. Список сотрудников утверждается Комиссией по социальным вопросам.

Раздел 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ.

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

- уклонение от участия в переговорах (статья 54 Трудового кодекса РФ);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора и, соглашения (статья 54 Трудового кодекса РФ);

- не выполнение условий коллективного договора (статья 55 Трудового кодекса РФ).

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

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных 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.

Раздел 11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

11.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);

11.2. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.

11.3. Создать Совет молодых специалистов.

11.4. Работодатель обязуется:

11.4.1. Выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям (в возрасте до 35).

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

11.4.3. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

11.4.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

11.4.5. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

11.5. Профсоюзный комитет обязуется:

11.5.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

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

11.5.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

11.5.4. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

Раздел 12. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

12.1. Работодатель обязуется:

12.1.1. Зарегистрироваться в территориальном органе Пенсионного фонда РФ.

12.1.2. Представлять в установленный срок органам Пенсионного фонда документы и сведения, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

12.1.3. Уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда своевременно и в полном объеме; вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет.

12.1.4. Устранять выявленные нарушения законодательства российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

12.1.5. Контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, выданного работнику, реквизитам документов, удостоверяющих его личность.

12.1.6. Получать в органах Пенсионного фонда РФ страховые свидетельства обязательного пенсионного, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работникам.

12.1.8. По просьбе работников бесплатно предоставлять им копии индивидуальных сведений, представляемых Работодателем в Пенсионный фонд, в том числе о страховых взносах и страховом стаже.

12.1.9. Включать в форму расчетного листка информацию о начисленных и перечисленных в бюджет Пенсионного фонда страховых взносов в страховую и накопительную части трудовой пенсии.

12.1.10. При наступлении пенсионного возраста своевременно оформлять работников на пенсию.

12.2. Обязательства Профсоюза:

12.2.1. Осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставления Работодателем индивидуальных сведений в Пенсионный фонд, в т.ч. О страховых взносах и страховом стаже работников учреждения.

12.2.2. По просьбе членов Профсоюза обращаться с заявлениями и представлять их интересы по восстановлению нарушенных пенсионных прав в органах Пенсионного фонда, включая его правление, КТС, суде, органах прокуратуры, вышестоящих органах Профсоюза.

12.2.3. Организовывать, с участием специалистов территориальных органов ПФР, обучение профсоюзного актива.

12.2.4. Проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам пенсионного законодательства.

12.2.5. Создать комиссию по пенсионным вопросам профсоюзного комитета или инициировать создание комиссии по пенсионным вопросам учреждения.

12.2.6. Урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с

Работодателем, с составлением графика погашения задолженности по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда.

12.2.7. Инициировать включение в форму расчетного листка информации о начисленных и перечисленных в бюджет Пенсионного фонда страховых взносов в страховую и накопительную части трудовой пенсии.

12.2.8. Оказывать содействие органам Пенсионного фонда в организации консультационных пунктов для работников.

Раздел 13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.

13.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

13.2. Работодатель признает Профсоюз общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие Договора.

13.3. Работодатель гарантирует Профсоюзу получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

13.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов учреждения.

13.5 Профсоюз разрешает возникающие конфликтные ситуации путем

переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений, в период действия настоящего Договора не организует забастовок по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их решения.

13.6. Работодатель обеспечивает включение представителей Профсоюза в состав выборных органов учреждения, аттестационную комиссию и комиссию по реорганизации или ликвидации, заблаговременно ставит в известность Профсоюз обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности учреждения, а также проектах текущих планов производства и развития, результатах финансовой деятельности учреждения.

13.7. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам занятости, условиям и оплате труда, социально-трудовым вопросам разрабатываются и вводятся в действие по согласованию с Профсоюзом.

13.8. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с коллективным договором, деятельностью (наличием) организации Профсоюза, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

13.9. Работодатель, согласно личным заявлениям членов Профсоюза, бесплатно перечисляет платежным поручением на счет профкома членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников не реже одного раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату. Одновременно он направляет в Профсоюз список членов Профсоюза, из заработка которых были удержаны взносы и суммы каждого удержания.

13.10. Работодатель отчисляет денежные средства на счет Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

13.11. Разрешается проведение в рабочее время заседаний профсоюзного комитета всех собраний и конференций, 2-х колдоговорных конференций и отчетно-выборной конференции.

13.12. Работодатель рассматривает письменные представления Профсоюза об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов учреждения. В течение семи дней после получения письменного представления Работодатель информирует Профсоюз о результатах рассмотрения.

13.13. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование Актовый зал КГБУЗ «Богучанская РБ» (цокольный этаж), и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

13.14. Работодатель бесплатно предоставляет проведение профсоюзных собраний (конференций).

13.15. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются местный телефон, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью не менее чем 1 час в день, оплачиваются услуги междугородной связи.

Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

13.16. 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).

13.17. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей), профсоюзных коллегиальных органов учреждения, его структурных подразделения, не освобожденных от основной работы, допускаются помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

13.18. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, в данном учреждении, освобождаются от нее (с сохранением средней заработной платы) для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций,

а также для участия в работе их выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

13.19. На штатных работников Профсоюза распространяются все социальные гарантии и льготы, предусмотренные для работников учреждения.

13.20. Работодатель обязуется в течение двух лет не увольнять с работы членов профсоюзного комитета после их переизбрания, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения ими виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует 3 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации, положения настоящего договора распространяются на отношения возникшие с 01 января 2024 года.

14.2. В течение срока действия настоящего Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Договора, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.3. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый период или о продлении срока действия настоящего Договора на срок не более трех лет.

14.4. Стороны Договора освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) КГБУЗ «Богучанская РБ».
2. Положение о порядке и условиях компенсации расходов по оплате проезда в отпуск работникам краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Богучанская районная больница».
3. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ работниками учреждения в соответствии с критериями, установленными Приложением № 5 Положения об оплате труда работников КГБУЗ «Богучанская РБ».
4. Положение о порядке использования полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности при дежурстве медицинских работников во внерабочее время и при фактическом пребывании при «дежурстве на дому».
5. Положение об Административно-хозяйственном совете КГБУЗ «Богучанская РБ» (совет Учреждения).
6. Перечень профессий и должностей работников КГБУЗ «Богучанская РБ», получающих бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства и нормы их выдачи.
7. Перечень должностей и подразделений КГБУЗ «Богучанская РБ» с вредными производственными факторами, имеющих право на получение спецпитания.
8. Нормы бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам КГБУЗ «Богучанская РБ».
9. Положение о комиссии по трудовым спорам КГБУЗ «Богучанская РБ».
10. Положение о повышении квалификации работников КГБУЗ «Богучанская РБ».
11. Положение о служебных командировках работников КГБУЗ «Богучанская РБ».
12. Кодекс о профессиональной этике медицинского работника КГБУЗ «Богучанская РБ».