МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное казенное учреждение Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения»

Гайдара ул., д. 4, корп. 1,
Архангельск, 163000
Телефон/факс: (8182) 430-970/240-897
E-mail: office@aoczn.ru
ОКПО 39978851 ОГРН 1192901005615
ИНН/КПП 2901297167/290101001

10.07.2023 № 09/2023-1938
На 6240 от 16 июня 2023 года

Главному врачу
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Архангельской области «Котласская
центральная городская больница
им. Святителя Луки
(В.Ф. Войно-Ясенецкого)»

Ильясову Х.И.

Мира пр., д. 36, г. Котлас,
Архангельская область, 165300

Об уведомительной регистрации

Уважаемый Хизри Ильясович!

В соответствии с Порядком уведомительной регистрации коллективных договоров и контроля за их выполнением, утвержденным постановлением Правительства Архангельской области от 21 ноября 2013 года № 526-пп, информируем Вас об уведомительной регистрации коллективного договора государственного бюджетного учреждения здравоохранения Архангельской области «Котласская центральная городская больница им. Святителя Луки (В.Ф. Войно-Ясенецкого)» на 2023 — 2026 годы.

Приложение: на 12 л. в 2 экз.

С уважением,

Директор С.А. Скоморохова

Коротаева Алёна Васильевна
(8182) 435-033 (доб.064)

ГБУЗ Архангельской области
«Котласская ЦГБ»
Входящий № 8485
25 ИЮЛ 2023 20

ЭКЗЕМПЛЯР
ГБУЗ Архангельской области
"Котласская ЦГБ"

1

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Архангельской области «Котласская центральная городская больница имени святителя Луки (В.Ф.Войно-Ясенецкого)»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 годы

подписан сторонами «15» июня 2023 года

От Работодателя
Главный врач ГБУЗ Архангельской области «Котласская ЦГБ»
Х.И. Ильясов

М.п.

От Работников
Председатель первичной профсоюзной организации Котласской больницы
Е.Н. Холопова

М.п.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 10.07.2023 ПОДПИСЬ
№ 210

Количество работающих в учреждении – 1534 человека
Количество членов профсоюза – 623 человека

г. Котлас
2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор государственного бюджетного учреждения здравоохранения Архангельской области «Котласская центральная городская больница имени святителя Луки (В.Ф. Войно-Ясенецкого) (далее по тексту – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ГБУЗ Архангельской области «Котласская ЦГБ» (далее по тексту – Учреждение) в лице главного врача учреждения здравоохранения Ильясова Хизри Ильясовича, именуемого далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Котласской больницы в лице ее Председателя Елены Николаевны Холоповой, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения.

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

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с **28 июля 2023 года**.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.7. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом Работников Учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия осуществляются по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.
Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом. Изменения и дополнения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и подлежат уведомительной регистрации в порядке, установленном ст. 50 ТК РФ.
1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива не реже одного раза в год.
1.10. В целях обеспечения устойчивой и эффективной работы учреждения, повышения уровня жизни работников **Работодатель обязуется**:
1.10.1. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
1.10.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
1.10.3. обеспечивать безопасность и условия труда соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
1.10.4. обеспечивать оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимых для исполнения работниками их трудовых обязанностей;
1.10.5. повышать профессиональный уровень работников;
1.10.6. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
1.10.7. при принятии решений по вопросам социально-трудовых отношений предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.
1.11. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора **Профсоюзный комитет обязуется**:
1.11.1. содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
1.11.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
1.11.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах;
1.11.4. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудового договора с Работником;

1.11.5. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудового договора – с работником - членом Профсоюза в порядке, установленном трудовым законодательством;
1.11.6. представлять интересы Работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесение изменений и дополнений в коллективный договор, контроль за его исполнением;
1.11.7. совместно с Работодателем контролировать выполнение Работниками правил внутреннего трудового распорядка;
1.11.8. участвовать в организации мероприятий, направленных на повышение престижа (имиджа) Учреждения;
1.11.9. проводить разъяснительную работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, развития других форм активного участия Работников в управлении Учреждением.
1.12. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, а также разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
1.13. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами коллективного договора путем переговоров.
1.15. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Архангельский областной центр занятости населения.
1.16. Стороны коллективного договора договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение двух недель после его подписания путем размещения его на официальном сайте и информационном портале Учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:
2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами (ст.15 ТК РФ).
2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме, в двух экземплярах и хранятся у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник. Содержание трудового договора

регламентируется ст. 57 ТК РФ. Лицо, поступающее на работу предъявляет документы согласно ст. 65 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор может заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Прекращение трудового договора производится по общим основаниям (ст. 77 ТК РФ), за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

2.5. Не допускается расторжения трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с частью 6 ст. 81, ст. 261, ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ (за исключением п. 1 ст.81 ТК РФ).

2.6. Изменения условий трудового договора допускаются только по соглашению сторон и оформляются путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, оформленного в письменном виде.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.9. Стороны обязуются выполнять условия трудового договора.

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. в 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу. Ознакомить работника с коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, приказом о приеме на работу - под подпись;

2.10.2. осуществлять перевод работника на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на не обусловленную трудовым договором работу, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ);

2.10.3. в случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся у Работодателя вакансии (ст. 74 ТК РФ);

2.10.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2. Продолжительность рабочего времени медицинских работников структурных подразделений устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

3.3. Рабочее время водителей регламентируется приказом Минтранса РФ 16.10.2020 № 424 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей" и ст. 329 ТК РФ.

3.4. Для работников:

3.4.1. из числа женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами;

3.4.2. в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время ((неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) в порядке, установленном статьей 93 ТК РФ.

3.6. Работодатель обязан, при установлении неполного рабочего времени по инициативе Работодателя, предупредить работников, не позднее, чем за 2 месяца, и, не менее, чем за 3 месяца предоставить Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы, в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения РФ»). В случае когда причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

3.8. К работе в ночное время привлекаются работники в порядке, установленном ст. 96 ТК РФ, при этом запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) и работников, в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

3.9. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 97 ТК РФ, ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ, ст. 101 ТК РФ).

3.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе регулируется ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе: беременных женщин (ст. 259 ТК РФ), работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ), работников, в период действия ученического договора (ст. 203 ТК РФ).

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.12. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Время нахождения в пути, связанное с командировкой, считается рабочим временем и подлежит оплате в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки".

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Всем работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

4.2. 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 (ст. 267 ТК РФ). Работающим инвалидам – 30 календарных дней.

4.3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе за фактически отработанное время.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Кроме того, работник имеет право

обратиться к работодателю о предоставлении отпуска по договору совместительства авансом, взяв на себя обязательство возвратить излишне начисленные суммы за неотработанный отпуск в случае увольнения. Работодатель вправе отказать в удовлетворении ходатайства работника в случае отсутствия соответствующих расходов в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. За второй и последующие годы работы отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

4.5. Отдельным категориям работников отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника и до истечения шести месяцев, в порядке, установленном ст.122 ТК РФ.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.7. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

4.7.1. за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет) предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня, в том числе:

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) (При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска засчитывать время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей - педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков);
- врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;
- старшим врачам отделения скорой и неотложной медицинской помощи, заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- лицам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад отделения скорой и неотложной медицинской помощи, перешедшим на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, или на работу в качестве старших фельдшеров подстанций скорой и неотложной медицинской помощи;

- среднему медицинскому персоналу выездных бригад отделения скорой и неотложной медицинской помощи;
- водителям автомобилям скорой медицинской помощи;
- фельдшерам, работающим на 1 января 1991 г. на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов;
4.7.2. за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (за фактически отработанное время ст.121 ТК РФ) и в соответствии с перечнем должностей работников, утвержденным приказом главного врача по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
В том случае, если с работником заключен трудовой договор по основному месту работы на условиях неполной занятости и он заключил трудовой договор по совместительству (также на условиях неполной занятости), и при этом по обеим должностям он работает во вредных условиях труда (класс 3.2 или 3.3), то отпуск за работу во вредных условиях труда исчислять по обеим договорам из расчета полной занятости, если суммарно работник работает во вредных условиях труда полный рабочий день.
4.7.3. работникам с ненормированным рабочим днем, согласно приказу главного врача, по согласованию с первичной профсоюзной организацией;
4.7.4. за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностям (ст. 321 ТК РФ).
4.8. На основании письменного заявления предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. ст. 128, 263 ТК РФ. Дополнительно: в связи с проводами сына в ряды Российской Армии – 1 календарный день, одному из родителей, воспитывающих детей младшего школьного возраста, в День знаний (1 сентября) – 1 календарный день, Последний звонок в школе у детей – 1 календарный день, Выпускной у детей в школе или детском саду – 1 день.
4.9. Предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. ст. 255, 256, 257 ТК РФ.
4.10. С письменного согласия работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 117 ТК РФ).
4.11. Преимущественным правом на получение отпуска в любое удобное для них время пользуются следующие работники (на основании личного заявления):
— один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
— один из родителей (опекунов, попечителей), имеющего ребенка (детей) в возрасте до 18 лет, если организация-работодатель находится в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности, - на период сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по

образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в организации, осуществляющие образовательную деятельность, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст.322 ТК РФ);

— муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);

— сотрудница перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

— работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР» (Пункт 1 ч. 1, 2 ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ);

— работник, имеющий статус гражданина, подвергшегося воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы и ставшие инвалидами вследствие Чернобыльской АС , ликвидатора последствий Чернобыльской катастрофы в соответствии со ст. 13 Закона от 15.05.1991 № 1244-1, Пункты 1, 2 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14, ч. 4 ст. 15 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1;

— ветераны боевых действий Подпункт 11 п. 1 ст. 16, пп. 4 п. 2 ст. 16, пп. 3 п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-Ф;

— супруги военнослужащих (статья 30 Федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ);

— работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска по производственной необходимости в предыдущем календарном году (часть 2 ст. 125 ТК РФ);

— работники, имеющие не использованный отпуск за последние два года более 28 дней (остатки неиспользованного отпуска включаются в график отпусков).

— муж - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

— работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

4.12. Определять Правилами внутреннего трудового распорядка перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня.

4.13. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графиков отпусков.

4.14. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 99 и 113 ТК РФ при привлечении работников к сверхурочной работе и к работе в выходные и праздничные дни.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работникам учреждения производить в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.3. Выплата заработной платы производить в валюте Российской Федерации. Заработная плата выплачивать не реже, чем два раза в месяц, 14 и 29 числа каждого месяца (при отсутствии в феврале 29 числа, выплата переноситься на ближайший день – 28 число). По заявлению работника перечислять заработную плату на его лицевой счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.4. Извещать Работников о составных частях заработной платы в письменной форме.

5.5. Выдавать ежемесячно всем работникам расчётные листки, отражающие виды и размеры начислений, удержаний из заработной платы, причитающиеся им за соответствующий период, и сумму, подлежащую выплате одном из следующих способов:

- на бумажном носителе;
- через интернет-сервис «Личный кабинет сотрудника», размещенный в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном портале «Правительство Архангельской области» (с согласия работника) на основании локального нормативного акта, определяющего порядок открытия личного кабинета и передачу сведений.

5.6. Для расчета средней заработной платы учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат. Исчислять среднюю заработную плату в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях исчисления средней заработной платы».

5.7. В систему оплаты труда работников учреждения включать:

5.7.1. оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников ;

5.7.2. выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

5.7.3. выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

5.8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения согласно Положению о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.9. К выплатам компенсационного характера относятся:

5.9.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.9.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

5.9.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
— за выполнение работ различной квалификации;
— за совмещение профессий (должностей);
— за расширение зон обслуживания;
— за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
— за сверхурочную работу;
— за работу в ночное время (ночным считается время с 22 до 6 часов);
— за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
— за разделение рабочего дня (смены) на части (с перерывом в работе свыше 2 часов).
5.10. К выплатам стимулирующего характера относятся:
5.10.1. премиальные выплаты по итогам работы;
5.10.2. премии за интенсивность и высокие результаты работы;
5.10.3. премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
5.10.4. надбавка за выслугу лет;
5.10.5. надбавка за ученую степень;
5.10.6. надбавка за ученое звание;
5.10.7. надбавка за почетное звание;
5.10.8. надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории);
5.10.9. надбавка по учреждению (структурному подразделению учреждения);
5.10.10. надбавка за работу в сельской местности;
5.10.11. премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);
5.10.12. надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности по основной должности (далее – надбавка молодым специалистам);
5.10.13. премиальные выплаты, осуществляемые на основании талонов родовых сертификатов за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
5.10.14. премии за оказание платных медицинских услуг и платных немедицинских услуг, предоставляемых дополнительно при оказании медицинской помощи;
5.10.15. надбавки за медицинское обеспечение участников официальных физкультурных и спортивных мероприятий Архангельской области;
5.10.16. премия за качественное руководство учреждением.
5.10.17. денежные выплаты стимулирующего характера устанавливаются медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения в целях стимулирования медицинских работников к раннему

выявлению злокачественных новообразований и новообразований in situ (далее - онкологические заболевания).
5.10.18. другие выплаты стимулирующего характера, установленные нормативными актами Российской Федерации, Архангельской области, локальными правовыми актами учреждения.
5.11. К выплатам социального характера относится материальная помощь, оказываемая в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.
5.12. В случае задержки выплаты заработной платы, производить начисление денежной компенсации в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.
5.13. Возможные конфликты и вопросы, возникающие в процессе трудовой деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы настоящим договором и Положением о системе оплаты труда Учреждения, решаются в соответствии с требованиями трудового законодательства, либо путём переговоров сторон в порядке, установленном настоящим договором, трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, содержащими нормы трудового права.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:
6.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).
6.1.2. Обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда. Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно.
6.1.3. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг (ст. 225 ТК РФ).
6.1.4. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 6 человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2023–2026 годы. Организовать финансирование работы комитета (комиссии), выделить для его (ее) работы помещение, средства связи, нормативно-техническую документацию, инвентарь. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя (или за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации). Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о

результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 224 ТК РФ).

6.1.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, проводить их обучение по охране труда за счет средств работодателя (или средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

6.1.6. Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза учреждения, в том числе по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма, улучшению условий труда уполномоченный по охране труда может быть материально поощрен из средств работодателя и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.1.7. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

— рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

— получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

— обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

— обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

— обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом учреждения, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

— отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья, или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохранить место работы и среднюю зарплату на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда.

6.1.8. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

6.1.9. В каждом структурном подразделении административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве (ст. 216.3 ТК РФ).

6.1.10. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодных) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы, психиатрическое освидетельствование (ст. 220 ТК РФ).

6.1.11. Организовать работу по обеспечению охраны труда (ст. 214 ТК РФ):

— назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в структурных подразделениях;

— обеспечить контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения;

— обеспечить проведение инструктажа по охране труда работникам структурных подразделений согласно ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»;

— обучать работников перед допуском к работе, а в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»);

— обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

— обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.1.12. Обеспечить не реже чем один раз в пять лет проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством (ст. 214 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») с составлением отчета о ее проведении.

6.1.13. Формировать комиссию для проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 29 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.14. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников.

6.1.15. Обеспечить проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

6.1.16. Обеспечить:

— приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

защиты в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ (ст. 221 ТК РФ, с 01 сентября 2023 года Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 766Н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»);

— работников, направляемых в другие подразделения (на другие участки) спецодеждой и спецобувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и работ этого подразделения;

— ремонт, стирку, сушку спецодежды, спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств (ст. 221 ТК РФ);

— приобретение и своевременную выдачу работникам смывающих, обезвреживающих и защитных средств (ст. 221 ТК РФ, СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 года № 4, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122Н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

6.1.17. Обеспечить работающих комплексом санитарно-бытовых помещений (гардеробными, душевыми, комнатами отдыха и приема пищи, и др.) (ст. 216.3 ТК РФ)

3). Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

6.1.18. Обеспечить бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приказ Минтруда РФ от 12.05.2022 № 291Н «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов») в соответствии с локальным нормативным актом.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ, Приказ Минтруда РФ от 12.05.2022 № 291н).

6.1.19. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных

случаях в течение суток письменно информировать территориальное объединение профсоюзов и другие заинтересованные организации, обеспечить участие их представителей в составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев (ст. 227-231 ТК РФ, Приказ Минтруда РФ от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»).

6.1.20. Получать разрешения от филиалов регионального отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации частичного финансирования в предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств в соответствии с Планом предупредительных мер и Планом частичного финансирования предупредительных мер (Приказ Минтруда РФ от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»).

6.1.21. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

6.1.21.1. выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин (ст. 253 ТК РФ);

6.1.21.2. выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу (ст. 254 ТК РФ).

6.1.22. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ).

6.2 Профсоюзная организация обязуется:

6.2.1. С привлечением уполномоченных лиц по охране труда проводить общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда (Постановление Президиума ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ от 06.05.2019 № 14-94 «Об утверждении Методических рекомендаций по организации контроля уполномоченными по охране труда Профсоюза за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах»).

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и, при необходимости, обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (ч. 3 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

6.2.2. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить профсоюзным инспектоам труда письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников (ст. 370 ТК РФ).

6.2.3. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (в случае ее создания, в порядке, установленном ст. 384 ТК РФ), на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

6.2.4. Установить для членов профсоюза единовременную материальную помощь в случаях:

6.2.4.1. гибели работника на производстве в размере 25 000 руб.;

6.2.4.2. получения профзаболевания, травмы, повлекшие наступление инвалидности до 20 000 руб. (Положение о порядке оказания единовременной помощи членам профсоюза, утвержденное постановлением Президиума Архангельской межрегиональной организации профсоюза работников здравоохранения РФ № 13.04.2023 №36-8).

6.3. Работники обязуются (ст. 215 ТК РФ):

6.3.1. соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;

6.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

6.3.4. немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.3.5. проходить обязательные предварительные, периодические медицинские обследования, психиатрические освидетельствования.

6.4. Стороны совместно организуют подготовку и проведение мероприятий в рамках «Всемирного дня охраны труда».

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, уволенных в результате реорганизации, ликвидации, сокращения штатов или численности работающих.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Все вопросы, связанные с изменением организационно-штатной структуры учреждения, реорганизации, а также сокращении численности или штата, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

7.2.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, которое может привести к массовому увольнению работников, сообщать об этом в письменной форме в Профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий с приложением копий документов, подтверждающих законность и обоснованность их проведения (ст. 82 ТК РФ).

К случаям массового увольнения работников в целях настоящего пункта относится ликвидация учреждения независимо от численности работающих, а также сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве 25 и более человек.

7.2.3. Преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, предоставлять работникам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию), если нельзя оформить досрочный выход на пенсию, одиноким родителям, усыновителям, опекунам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет.

7.2.4. Принимать меры по содействию занятости, в том числе путем ввода режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7.3. Профком обязуется оказывать консультативную помощь и осуществлять правовую защиту работника, являющихся членами профсоюза, по вопросам обеспечения занятости, трудовых отношений предоставления гарантий, компенсаций и льгот, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и коллективным договором.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

8.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в фонд пенсионного и социального страхования.

8.1.5. Обеспечить выплату процентной надбавки к заработной плате молодежи в возрасте до 35 лет в полном объеме с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

— в отношении медицинского персонала – с первого дня работы;

— в отношении прочего персонала - если они прожили в указанной местности не менее 5 лет на 31 декабря 2004 г.

8.2. Своевременно возмещать работнику стоимость проезда и провоза багажа к месту отдыха в период нахождения в отпуске и обратно в соответствии с законодательными и нормативными актами Архангельской области.
8.3. Обеспечить предоставление мер социальной поддержки, гарантий и льгот по оплате жилья и коммунальных услуг специалистам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа в соответствии законодательными и нормативными актами Архангельской области.
8.4. Профсоюз обязуется:
8.4.1. Выделять единовременную материальную помощь членам профсоюза согласно Положению, утвержденному решением профкома.
8.4.2. Проводить работу по организации оздоровления детей работников, самих работников.
8.4.3. Осуществлять контроль за правильностью установления наименования профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение пенсии.

9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Права и гарантии членов профсоюза, деятельность его органов регулируется Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников здравоохранения РФ, соглашениями и коллективным договором.
9.2. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется:
9.2.1. Безвозмездно предоставлять в пользование первичной профсоюзной организации для ведения профсоюзной работы оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи, транспортные средства, необходимые нормативно правовые документы (ст. 377 ТК РФ, областное соглашение).
9.2.2. Предоставлять зал для проведения профсоюзных конференций.
9.2.3. Ежемесячно без задержек и на безвозмездной основе производить перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основании их письменных заявлений в размере 1% (ст. 377 ТК РФ).
9.2.4. Предоставлять Профсоюзному комитету бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социального положения работников, перечисленных в коллективном договоре. Перечень сведений составляющих коммерческую тайну, определяется работодателем (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
9.2.5. Предоставлять возможность для участие председателю профкома в коллегиальных органах управления учреждением в соответствии п. 3 ст. 16

ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст 52 ТК РФ.

9.2.6. Локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.2.7. Освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов Профсоюзного комитета не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами конференций, на период краткосрочной профсоюзной учебы сроком до 7 дней в году (ст. 374 ТК РФ).

9.2.8. Разрешать проведение в рабочее время 1 профсоюзной конференции в год, заседания профсоюзного комитета 1 раз в месяц.

9.2.9. Предоставлять Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, после окончания срока его полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу (должность) в том же учреждении.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, созданной в установленном порядке по предложению одной из сторон.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушение законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охрана труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу по одному экземпляру для каждой из сторон коллективного договора, третий – для органа осуществляющего уведомительную регистрацию.

10.5. Местом хранения одного оригиналов коллективного договора определить юридический отдел Учреждения, другого – «Профсоюзный комитет».

Коллективный договор принят на конференции трудового коллектива
ГБУЗ Архангельской области «Котласская ЦГБ» и подписан «15.» июня 2023 г..

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

12 (двенадцать) лист 16

Начальник отдела кадров

И.А. Кувардина