

От Работников:

Председатель профсоюзного комитета  
ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»  
М.П. \_\_\_\_\_  
Н.Д. Григорчук  
«18» октября 2022 года



От Работодателя:

Главный врач  
ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»  
М.П. \_\_\_\_\_  
Т.М. Клещевникова  
«18» октября 2022 года



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» на 2022 – 2025 годы

(вступает в силу с 18 октября 2022 года)

г. Тюмень

*Семгу Симонов Елиза Александровна 21.10.2022*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: государственное автономное учреждение здравоохранения Тюменской области «Городская поликлиника №12» (далее – ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12») в лице главного врача Клещевниковой Татьяны Михайловны, именуемое далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» в лице ее председателя Григорчук Нины Дмитриевны, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Предметом договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей Работодателя гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Действие коллективного договора регламентируется статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства Российской Федерации о труде, иных нормативных правовых актах, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положение работников, считаются недействительными.

## 2. Общие обязательства сторон

2.1. В целях обеспечения устойчивой работы ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12», повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиться стабильного финансового положения ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные коллективным 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 и членов их семей;
- обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания;
- содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок;

- совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации;

- осуществлять работу по привлечению всех работников в профсоюзную организацию.

2.2. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и социально-экономических отношений.

2.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профсоюзным комитетом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем возникают на основании трудового договора (эффективного контракта) и оформляются в письменной форме в двух экземплярах и хранятся у каждой из сторон (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Содержание трудового договора (эффективного контракта) регламентируется статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным указанием структурного подразделения, наименования должности, профессии с указанием квалификации.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником о приеме на работу заключается, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор (эффективный контракт) (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Работодатель обязуется в 3-х дневный срок со дня заключения трудового договора (эффективного контракта) с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытаний при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре (эффективном контракте), оплаты труда.

3.4. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до дня увольнения (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, осуществляется в порядке, установленном статьями 72-74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), за исключением

случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (собственное желание) регулируется пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены статьями 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

#### **4. Рабочее время**

4.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Время начала и окончания работы определяется графиком работы, утвержденным в установленном порядке, согласно Правилам внутреннего распорядка. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, в зависимости от должности или специальности, продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Для отдельных категорий работников продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации и Правила внутреннего трудового распорядка).

4.3. Продолжительность ежедневной рабочей смены определяется графиком сменности каждого структурного подразделения ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12». Графики сменности доводятся до сведения работников за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## 5. Время отдыха

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств работников, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Всем работникам ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (статья 114 и 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12», за второй и последующие годы работы в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.6. В соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 10 дней на основании проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест предоставляются следующим работникам ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»:

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.8. В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по соглашению с Работодателем может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.9. В соответствии со статьей 255 Трудового кодекса Российской Федерации женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Кроме того, по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в абзаце выше, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

5.10. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения (статья 257 Трудового кодекса Российской Федерации).

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в абзаце первом настоящего пункта, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.11. В соответствии со статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.12. Работнику по его письменному заявлению на основании подлинного документа или его копии о событии может быть предоставлен краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка (за счет внебюджетных источников) в связи:

- с вступлением в брак работника – 3 дня;
- со свадьбой родственника (сын, дочь, сестра, брат) – 1 день;
- со смертью родственников (мать, отец, дети) – до 3-х дней;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 день;
- сотрудникам, имеющим детей школьного возраста – «День знаний» (если ребенок впервые идет в школу), «последний звонок» (если ребенок обучается в выпускных классах).

## **6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда и премировании работников.

6.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

6.2.1 Заработная плата выплачивается работнику в соответствии с Положением о системе оплаты труда и премировании работников 2 раза в месяц: 15 и 30 числа текущего месяца.

6.2.2 Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в двойном размере в соответствии с Положением о системе оплаты труда и премировании работников (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **7. Охрана труда**

7.1. Работодатель обеспечивает безопасность жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия.

7.2. Работодатель осуществляет в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда за счет средств ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12».

7.3. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации. Работодатель организует



ознакомление в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

7.4. Работодатель своевременно и бесплатно обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными действующим законодательством Российской Федерации нормами.

7.5. Работодатель обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальную профсоюзную организацию, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

7.6. Работодатель организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.7. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.8. Работодатель на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест обеспечивает бесплатное получение молока, соков или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда или производит компенсационные выплаты в размере эквивалентной стоимости молока и других равноценных продуктов (статья 222 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выдача молока или других равноценных продуктов может быть заменена компенсационной выплатой по личному заявлению работника в соответствии с действующим законодательством

## **8. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации**

### **8.1. Работодатель:**

- признает Профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам, связанными с трудовыми, экономическими и социальными отношениями;

- признает права Профсоюзного комитета на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов.

8.2. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель предоставляет в бесплатное пользование оборудованные помещения, средства связи и обеспечивает за свой счет отопление, освещение, уборку, охрану, а также ремонт указанного помещения (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Работодатель перечисляет денежные средства при финансовой возможности на счет Профсоюзного комитета на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.4. Работодатель освобождает от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций с сохранением заработной платы.

8.5. Профсоюзный комитет имеет право на предоставление информации по следующим вопросам (статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации):

- экономического положения учреждения;

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введений изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- внесение предложений и участие в заседаниях при их рассмотрении, касающихся трудовых отношений и социальных гарантий работников.

8.6. Работодатель предоставляет сведения в Профсоюзный комитет два раза в год (на конец года и по истечении 6-ти месяцев) об общей численности сотрудников учреждения, в том числе членов профсоюза.

8.9. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда.

## **9. Обеспечение социальных гарантий работникам**

9.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного страхования) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже работы и заработной плате работающих для предоставления этой информации в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот;

- вести учет медицинских работников и прочего персонала совместно с Профсоюзным комитетом, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставления жилых помещений;

- оказывать материальную помощь при финансовой возможности в случае смерти работника или потери недвижимого имущества в результате пожара и т.д.

9.2. Работодатель при финансовой возможности производит единовременную выплату юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет), проработавшим в учреждении не менее 1 года, в размере 2 000 (Двух тысяч) рублей.

9.3. В случае смерти основного работника при наличии у работодателя финансовых средств, его семье (супругу или одному из родителей или одному из детей) выплачивается единовременная выплата в размере 20 000,00 рублей.

9.4. В случае смерти члена семьи работника: супруга, одного из родителей, одного из детей при наличии у работодателя финансовых средств, работнику выплачивается единовременная выплата в размере 5 000,00 рублей.

9.5. При наличии у работодателя финансовых средств, работникам, достигшим пенсионного возраста, отработавшим в Учреждении не менее 3 (трех) лет в случае увольнения в связи с выходом на пенсию впервые, производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

9.6. Материальная помощь может быть оказана работникам и в иных случаях. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения с учетом обстоятельств, в связи с которыми она оказывается, и исходя из финансовых возможностей Учреждения.

9.7. Выплаты Работникам, предусмотренные пунктами 9.2 – 9.5 настоящего раздела, финансируются за счет средств, получаемых Учреждением от предпринимательской деятельности.

9.8. Работник имеет право на получение путёвок по медицинским показаниям в соответствии с действующим законодательством (при наличии выделенных Фондом социального страхования Российской Федерации путёвок).

Комиссия по социальному страхованию в сроки, предусмотренные для отчёта по исполнению коллективного договора, информирует сотрудников о расходовании средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

9.9. Работодатель за счет собственных средств направляет работников на обучение в случаях, когда законодательством предусмотрена обязательная профессиональная подготовка, переподготовка или повышение квалификации. По соглашению сторон обучение может осуществляться с освобождением или без освобождения от работы по трудовому договору.

#### **10. Профсоюзный комитет обязуется:**

10.1. Оказывать материальную помощь членам Профсоюзного комитета в связи со смертью близких родственников (отец, мать, дети), потери недвижимого имущества в результате пожара, с приобретением дорогостоящих лекарственных препаратов (при наличии финансовых средств и по письменному заявлению членов профсоюзного комитета).

10.2. Частично возмещать членам профсоюзной организации стоимость приобретенных путевок на санаторно-курортное лечение (при наличии финансовой возможности).

10.3. Оказывать содействие членам профсоюза, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку.

10.4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда и техники безопасности.

10.5. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации при выдвижении работников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» на присвоение государственных и отраслевых наград, почетных званий, награждение почетными грамотами.

10.6. Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и его охране, добиваться устранения выявленных нарушений;
- способствовать внедрению в практику деятельности учреждения эффективных форм управления и хозяйствования;
- осуществлять правовое обучение и инструктирование профсоюзного актива, оказывать консультационные услуги работникам Учреждения;
- оказывать безвозмездную помощь в правовом обучении всех категорий работников отрасли через семинары, совещания;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий, предусмотренных законодательством и соглашениями с работодателем;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза отрасли при несчастных случаях, стихийных бедствиях, пожарах и т.д. по решениям соответствующих комитетов (советов) профсоюза;
- консультировать работников - членов профсоюза по правовым и социально-экономическим вопросам.

#### **11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах**

Стороны несут ответственность за нарушение условий настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

#### **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий договор заключен на 2022-2025 года и действует с 18.10.2022 года.

12.3. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора Работодатель и Профсоюзный комитет договорились создать совместную

комиссию на паритетной основе, которая рассматривает споры и готовит вложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 30 (тридцати) рабочих дней с момента его подписания.

12.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся раз в год на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.



Пронито, пронумеровано и скреплено печатью

на 13 листах

Главный врач ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»

Г.М. Клещевникова

Председатель профсоюзного комитета

ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»

Н.Д. Григорчук

