


Главный врач

Председатель
первичной организации
профсоюза работников


В.Г. Бережной


К.В. Романовский



«18» марта 2021 года

«18» марта 2021 года



М.П.

Коллективный договор

бюджетного учреждения здравоохранения Омской области

«Клинический медико-хирургический центр

Министерства здравоохранения Омской области»

на период с «18» марта 2021 года

по «17» марта 2024 года

Управление Министерства труда
и социального развития
Омской области по городу Омску
Коллективный договор
зарегистрирован
«19» 03 2021 г. № 89
Подпись *Н.Д. Кривекина*

Принят на общем
собрании работников
Протокол № 2
от «18» марта 2021 г.

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Клинический медико-хирургический центр Министерства здравоохранения Омской области» (далее – Учреждение) в лице председателя первичной организации профсоюза работников Учреждения (далее – Профсоюз) Романовского Константина Викторовича и работодатель - бюджетное учреждение здравоохранения Омской области «Клинический медико-хирургический центр Министерства здравоохранения Омской области» - в лице главного врача Бережного Вадима Григорьевича, именуемый далее «работодатель», представляющий интересы организации.

3. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

4. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации положение работников, являются недействительными.

5. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

6. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профсоюз содействует эффективной работе Учреждения, путем защиты и представления интересов работников Учреждения.

7. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к Профсоюзу.

II. Цели договора

8. Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к повышению эффективности деятельности Учреждения, сохранению рабочих мест, повышению материального благополучия каждого работающего.

III. Обязательства работодателя в области обеспечения трудовых прав работников

9. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производится на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Все организационные мероприятия, приводящие к сокращению численности или штата работников Учреждения, проводятся с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

11. До подписания трудового договора работодатель обязуется ознакомить работника со следующими локальными правовыми актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением об оплате труда;
- правилами и инструкциями по охране труда;
- результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте;
- должностной инструкцией;
- коллективным договором;
- кодексом этики и основных правил поведения работников;
- положением о конфликте интересов работников;
- положением об информировании работниками работодателя о случаях, склонения их к совершению коррупционных правонарушений, о ставших известными фактах обращения к иным работникам каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядке рассмотрения таких сообщений.

12. В случае предстоящего сокращения численности или штатов работники должны быть предупреждены о предстоящем увольнении с соблюдением сроков, установленных трудовым законодательством.

13. Кроме лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, при сокращении численности или штатов преимущественное право оставления на работе имеют также следующие лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус нетрудоспособного гражданина.

14. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости ему выплачивается выходное пособие в следующих размерах и на следующих условиях:

- 4 000 рублей при непрерывном стаже работы в Учреждении не менее 25 лет на основании ходатайства руководителя соответствующего структурного подразделения, в котором должны содержаться указания на достижение высоких показателей в труде;

- 8 000 рублей при непрерывном стаже работы в Учреждении 30 лет и более.

IV. Гарантии улучшения условий труда

15. Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

- обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения, предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работников помещением, оборудованием, изделиями, инструментами, технической документацией, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников Учреждения;

- принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюза во всех случаях, установленных ТК РФ, а также по следующим вопросам:

- 1) сокращение численности или штатов работников Учреждения;

- 2) применение дисциплинарных взысканий к работникам Учреждения, являющихся членами первичной организации профсоюза работников.

16. Профсоюз участвует в достижении общих целей и сотрудничает с работодателем в реализации этих целей.

V. Гарантии занятости работников

17. Работодатель обязуется:

- 1) при направлении работников на обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам на платной основе осуществлять оплату оказываемых образовательных услуг за счет средств Учреждения;

- 2) содействовать в трудоустройстве работникам, увольняемым по сокращению численности или штата и предлагать им любую имеющуюся работу в Учреждении, не противопоказанную им по состоянию здоровья (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

VI. Рабочее время и время отдыха

18. Стороны коллективного договора договорились, что:

- 1) для работников Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя, за исключением работников, для которых в соответствии с трудовым договором, локальным правовым актом Учреждения и трудовым законодательством установлены:

- сокращенная продолжительность рабочего времени;

- режим неполного рабочего времени;

- ненормированный режим рабочего дня;

2) режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3) ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников Учреждения предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней;

4) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность указанных отпусков не может быть менее продолжительности, установленной трудовым законодательством РФ, конкретная продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;

5) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка по основному месту работы в соответствии с трудовым законодательством РФ;

6) работодатель предоставляет работникам следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- в случае бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- в случае бракосочетания детей работника – 1 календарный день;
- в случае смерти близких родственников (супруга(и), родителей (в том числе усыновителей), детей (в том числе усыновленных), родных сестер и братьев) – 3 календарных дня;

- в связи с Днем знаний родителям детей, обучающихся в младших классах – 1 календарный день (1 сентября);

7) отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется знакомить с графиком отпусков всех работников Учреждения;

8) кроме лиц, указанных в ТК РФ и иных нормативных правовых актах, правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время могут воспользоваться следующие категории работников:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 10 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет);

- мужчины, одиноко воспитывающие детей в возрасте до 10 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

9) работодатель должен производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала;

10) в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на следующий рабочий год, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется;

11) запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

12) Профсоюз вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателем и работниками Учреждения графика отпусков.

VII. Охрана труда

19. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, обязуется:

1) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

2) проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

3) организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

4) не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

6) осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7) обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда по профессиям и видам работ с учетом мнения первичной организации профсоюза работников;

8) знакомить работников с требованиями охраны труда;

9) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, с сохранением за

ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

10) обеспечивать приобретение и выдачу за счет средств Учреждения:

- специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с:

а) Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

б) Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 года № 68 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (приложение № 11);

в) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20.04.2006 года № 297 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики»;

г) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.10.2008 года № 543н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

- смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»»;

- молока и (или) иных равноценных продуктов в соответствии с результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах и приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 16.02.2009 года № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

20. Работники обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда;

2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

21. Работодатель обязуется ежегодно составлять планы мероприятий по охране труда, определять сроки реализации мероприятий и лиц, ответственных за реализацию мероприятий плана.

22. В целях организации сотрудничества по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости - в Учреждении создан Комитет по охране труда, в состав которого входят представители работодателя и представители трудового коллектива.

VIII. Организация оплаты труда

23. Работодатель обязуется:

- осуществлять организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством РФ, а также локальными правовыми актами Учреждения, согласованными с Профсоюзом в установленном порядке;

- предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате;

- производить выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца: 12-го и 27-го числа в соответствии с трудовым законодательством РФ, локальными правовыми актами Учреждения и трудовым договором.

Выплата за первую половину отработанного месяца производится 27 числа каждого месяца, выплата за вторую половину отработанного месяца производится 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- выплату заработной платы производить своевременно;

- решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, принимать с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

- помимо выплат, предусмотренных трудовым договором, локальными правовыми актами Учреждения и трудовым законодательством, осуществлять ежемесячные денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием, впервые поступившим на работу в Учреждение по полученной специальности, в размере 500 рублей в течение одного года с даты заключения трудового договора.

24. Премирование работников Учреждения за достижение результатов общей деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

IX. Социальные гарантии работников учреждения

25. Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными правовыми актами;

- осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством;

- в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь в связи с нижеприведенными особыми событиями в жизни работника:

1) при рождении ребенка – в размере 3 000 рублей на основании заявления работника и копии свидетельства о рождении ребенка;

2) в случае смерти близкого родственника (супруга(и), родителей (в том числе усыновителей), детей (в том числе усыновленных), родных сестер и братьев) – в размере 3 000 рублей на основании заявления работника и копии свидетельства о смерти;

3) в иных случаях по ходатайству работника, на основании решения экспертного совета Учреждения о предоставлении материальной помощи и

ее размерах, оформленного протоколом заседания экспертного совета Учреждения;

- компенсировать работнику полностью либо частично расходы на дорогостоящее оперативное лечение или оплачивать за него полностью либо частично стоимость такого лечения, в том числе путем заключения соответствующего договора в интересах работника, по ходатайству работника, на основании решения экспертного совета Учреждения, оформленного протоколом заседания экспертного совета Учреждения;

- обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работников Учреждения;

- обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях Учреждения по оздоровлению работников.

X. Взаимодействие сторон

26. Стороны договорились о том, что:

- Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов;

- работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование автотранспорт, помещение с отоплением, освещением, телефонной связью и мебелью;

- сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией Учреждения безналичным путём и перечисляется на счет Профсоюза;

- на время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах работник освобождается от работы и за ним сохраняется его средний заработок;

- по всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящем коллективном договоре, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников Учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

XI. Гарантии деятельности Профсоюза

27. Профсоюз является полномочным представителем всех работников Учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) работников Учреждения представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в том числе оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять

представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

28. 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.

29. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключению коллективного договора от имени работников.

30. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере, предусмотренном уставом отраслевого Профсоюза.

31. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам, связанным с деятельностью Учреждения.

32. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

33. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных правовых актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 10 рабочих дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

34. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации учреждения и его подразделений;
- по аттестации работников;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- в состав комиссии по трудовым спорам.

35. Работодатель обязуется соблюдать права профсоюзов и их выборных органов, способствовать их деятельности, не уклоняться от переговоров с Профсоюзом по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

36. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу бесплатно, необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы Профсоюза и проведения собраний работников в удобное для Профсоюза время. Бесплатно предоставлять транспортные средства и средства связи для исполнения общественных обязанностей в интересах работников без ущерба основному лечебному и хозяйственному процессу.

37. Работодатель гарантирует беспрепятственное выполнение общественных обязанностей членам профсоюзного комитета с сохранением

заработной платы без корректировки объема работ в течение 1 часа в день, или 5 часов в неделю, а во время профессиональной учебы – на весь период обучения, а членам Профсоюза по поручению профсоюзного комитета - не более 2-х часов в неделю, но без ущерба лечебному процессу.

38. Работодатель разрешает проведение собраний и заседаний Профсоюза в рабочее время продолжительностью 1 час один раз в месяц и по мере необходимости.

39. Профсоюз имеет право профсоюзного контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социальным и трудовым вопросам.

40. Члены Профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюза, а председатель Профсоюзного комитета – без предварительного согласия Омской областной организации профсоюза работников здравоохранения.

41. За председателем Профсоюза сохраняется средняя заработная плата на период его участия в мероприятиях, проводимых отраслевым профсоюзом, а также гарантируется предоставление одного свободного рабочего дня в конце месяца с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей.

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

43. Профсоюз гарантирует своим членам:

1) право на защиту в лице профсоюзного комитета в случае индивидуального трудового спора;

2) право на бесплатную юридическую консультацию юриста обкома профсоюза за счет профсоюзных средств;

3) бесплатную или на льготных условиях защиту в суде в случае конфликта с Учреждением;

4) получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета.

ХII. Заключительные положения

44. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет путем заключения дополнительного соглашения на основании решения трудового коллектива.