

От работодателя:

Главный врач  
ОГАУЗ "Братский перинатальный центр"



М.В. Костюшко

"03" июля 2023 года

М.П.



От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной организации  
ОГАУЗ "Братский перинатальный центр"



Е.В. Харитонова

"03" июля 2023 года

М.П.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО**  
**АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**  
**"БРАТСКИЙ ПЕРИНАТАЛЬНЫЙ ЦЕНТР"**  
**на 2023 – 2026 годы**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические отношения в областном государственном автономном учреждении здравоохранения "Братский перинатальный центр" и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- областное государственное автономное учреждение здравоохранения "Братский перинатальный центр", именуемое далее "Работодатель, Перинатальный центр", в лице главного врача Костюшко Марины Владиславовны, действующего на основании Устава;

- работники, именуемые далее "Работники", а по отдельности "Работник", в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета ОГАУЗ "Братский перинатальный центр" Харитоновой Елены Валентиновны, действующего на основании решения отчетно-выборной профсоюзной конференции ОГАУЗ "Братский перинатальный центр" от 21.10.2022 года.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых и экономических отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Работодателя, повышению материального и социального обеспечения Работников;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда;

- предоставления Работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения Сторон, содержащим взаимные обязательства по установлению общих положений о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантий, компенсаций и льгот для Работников, занятости, условий высвобождения Работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами, и не ограничивает права Сторон в расширении социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий Работников.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников (независимо от членства в профсоюзном органе), в том числе не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников об основных направлениях деятельности Работодателя, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Профсоюзный орган обязуется содействовать эффективной работе Работодателя присутствующими профсоюзам методами и средствами.

1.7. При приеме на работу Работодатель ознакомляет Работника с Коллективным договором.

1.8. Работники предоставляют право профсоюзному органу договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих Сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

## 2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего Коллективного договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и иных ведомствах и организациях.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим Коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав Работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Работодателя в установленном законом порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в Перинатальном центре с участием представителей выборного профсоюзного органа;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения профсоюзного органа;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- предоставлять профсоюзному органу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации, - реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников, подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, и по иным вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами Работодателя, Коллективным договором;

- нести расходы на создание и (или) эксплуатацию информационной системы Работодателя, а также создание, использование и хранение электронных документов в случае использования электронного документооборота в сфере трудовых отношений.

#### 2.2.2. Профсоюзный орган обязуется:

- представлять интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем;

- представлять интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров;

- способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими своих трудовых обязанностей;

- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам, разъяснять Работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору;

- добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, Коллективному договору;

- представлять Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

#### 2.2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности деятельности Перинатального центра, улучшению качества и доступности медицинских услуг, использовать в работе передовой опыт коллег;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Работодателя; воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Работодателя; незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Перинатального центра о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;

- соблюдать врачебную тайну, принципы врачебной этики и деонтологии в работе с пациентами (родителями или законными представителями пациентов), коллегами.

### 3. Оплата труда

3.1. Работодатель и Профсоюзный орган договорились:

3.1.1. Создавать условия для оплаты труда на основе трудового договора (эффективного контракта) с Работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений Перинатального центра, повышении качества оказываемых услуг.

3.1.2. Обмениваться результатами мониторинга систем оплаты труда, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Перинатального центра и других Работников.

3.1.3. Подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, показателей и критериев оценки качества работы Работников для определения размера стимулирующих выплат по:

- поддержанию достигнутых целевых показателей оплаты труда отдельных категорий Работников;

- подготовке предложений к системам оплаты труда Работников, в том числе в части установления перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

3.1.4. При регулировании вопросов оплаты труда Работников, Работодатель и Профсоюзный орган исходят из того, что системы оплаты труда Работников устанавливаются Положением об оплате труда работников ОГАУЗ "Братский перинатальный центр", Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам ОГАУЗ "Братский перинатальный центр", настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области, утвержденного приказом министерства здравоохранения Иркутской области от 06.11.2015 № 119-мпр;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в случаях, предусмотренных законодательством.

3.2. Работодатель и Профсоюзный орган пришли к соглашению:

3.2.1. При заключении трудовых договоров, не ограничивать или не снижать уровень прав, гарантий и компенсаций Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

3.2.2. Информировать Работников об источниках фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размере окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.3. Производить выплаты Работникам при соблюдении условия, что месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 № 17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П и иных.

3.2.4. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) с учетом мнения представительного органа Работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в следующих размерах:

а) 20% (Двадцать процентов) оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время:

- медицинским работникам гинекологического отделения;
- прочему персоналу отделений;

б) 50% (Пятьдесят процентов) оклада, рассчитанного за час работы, – медицинским работникам отделений за каждый час работы в ночное время;

в) 75% (Семьдесят пять процентов) оклада, рассчитанного за час работы в ночное время, – медицинским работникам клинично-диагностической лаборатории, осуществляющим оказание неотложной медицинской помощи;

г) 100% (Сто процентов) оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время, – медицинским работникам, осуществляющим оказание экстренной медицинской помощи:

- родового отделения (с индивидуальными родовыми и операционными) акушерского стационара;
- отделения анестезиологии-реанимации акушерского стационара;
- отделения реанимации и интенсивной терапии для новорожденных детей неонатологического стационара.

3.2.5. Производить оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Устанавливать оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), с учетом мнения уполномоченного Работниками представительного органа (при наличии такого

представительного органа), в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, в следующих размерах (в % от оклада):

- по подклассу 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4%;
- по подклассу 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 6%;
- по подклассу 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 8%;
- по подклассу 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 10%;
- по классу 4 – 12%.

3.2.6. Устанавливать размеры окладов на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в соответствии с приказом министерства здравоохранения Иркутской области от 06.11.2015 № 119-мпр (с изменениями и дополнениями).

3.3. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением порядка, предусмотренного статьями 371, 372 ТК РФ:

3.3.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников ОГАУЗ "Братский перинатальный центр", Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам ОГАУЗ "Братский перинатальный центр" и вносит изменения в локальные нормативные акты в части оплаты труда.

3.3.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников ОГАУЗ "Братский перинатальный центр", в Положении о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам ОГАУЗ "Братский перинатальный центр" регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- разрабатываемых в Перинатальном центре показателей и критериев оценки эффективности труда Работников;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой-либо дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;
- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для медицинских Работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов работы за ставку заработной платы, составляющая 24, 30, 33, 36 или 39 часов в неделю;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Работодатель обеспечивает:

3.4.1. Дифференциацию оплаты труда Работников, выполняющих работу различной сложности, количества и качества затраченного труда.

3.4.2. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой Работникам до её изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.3. Установление фиксированного размера оклада Работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с Работником.

3.4.4. Установление выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, работа в ночное время, при совмещении профессии (должностей), сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.5. Определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе достижения показателей работы по установленным критериям эффективности.

3.4.6. Своевременную выплату заработной платы Работникам. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц.

Работодатель выплачивает причитающуюся Работникам заработную плату в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 15 числа следующего месяца за отчетный период.

Работнику, принятому на работу в первую половину календарного месяца – с 1 по 15 число, заработная плата за отработанный в первой половине текущего месяца период начисляется и выплачивается в установленный Работодателем день выплаты заработной платы за вторую половину месяца – 15 числа.

В отношении Работника, принятого на работу во второй половине текущего месяца, заработная плата за отработанный во второй половине текущего месяца период с 16-го по 30-е (31) число начисляется и выплачивается в общеустановленный день выплаты заработной платы за первую половину месяца, то есть 30 числа текущего месяца.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

Работнику ежемесячно направляются расчетные листки в электронной форме по согласованной с Работником электронной почте не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Расчетный листок также может выдаваться на бумажном носителе под подпись – лично Работнику или другому лицу, на которого Работником оформлена доверенность на получение такой информации.

3.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- объективность – размер выплат стимулирующего характера Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – Работник должен знать, какой размер выплат стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – размер выплат стимулирующего характера должен быть адекватен трудовому вкладу каждого Работника в результат коллективного труда;



- своевременность – выплаты стимулирующего характера должны следовать за достижением результатов (оплата производится не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работа была выполнена);

- прозрачность – правила определения размера выплат стимулирующего характера должны быть понятны каждому Работнику.

3.6. Показатели эффективности деятельности Работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности Работодателя.

3.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с Работником. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре с Работником.

#### 4. Трудовые отношения. Режим труда и отдыха

4.1. При регулировании трудовых отношений Работодатель и Профсоюзный орган договорились:

4.1.1. Заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

4.1.2. Допускать заключение срочного трудового договора в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы при условии её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.1.3. Заключать трудовой договор (в том числе на условиях внутреннего и внешнего совместительства), дополнительные соглашения с Работниками, оформленные в письменной форме в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера, а также мер социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Перинатальном центре показателей и критериев.

4.1.4. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при соблюдении следующих условий:

- добровольное согласие Работника;

- наличие разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда Работника;

- достижение показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется:

- руководствоваться утвержденными профессиональными стандартами, а при их отсутствии Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников, а также руководителей и специалистов здравоохранения, в которых предусматриваются их должностные обязанности, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав Работников с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

4.3. Стороны договорились, что Работодатель требует от Работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и в обязательном порядке ведёт учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником, в том числе сверхурочной работы.

4.4. Режим труда и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.5. Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не зависит от результатов специальной оценки условий труда:

- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников 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»;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьей 320 ТК РФ, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени Работников, за исключением поименованных в пункте 4.5, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливаются не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 Трудового кодекса РФ:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

4.7. В течение рабочего дня (смены) Работодатель предоставляет Работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются (статья 108 ТК РФ).

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Перинатального центра.

4.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

4.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 ТК РФ.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, 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, составляет 7 календарных дней.

Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

при установлении класса 3.2 – 7 календарных дней;

при установлении класса 3.3 – 12 календарных дней;

при установлении класса 3.4 – 14 календарных дней;

при установлении класса 4.0 – 21 календарный день.

4.13. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, денежной компенсацией не заменяется.

Исключением является увольнение Работника. При увольнении Работника Работодатель выплачивает ему компенсацию за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска (при их наличии).

4.14. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 321 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

В соответствии со статьей 319 ТК РФ Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

В соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом Работодателя.

4.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

4.17. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

4.18. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предусматривает освобождение Работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.19. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» Работодатели своевременно представляют в территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах.

## 5. Охрана труда

5.1. В сфере охраны труда Профсоюзная организация обязуется:

5.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, включая законодательство о СОУТ, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за выполнением условий Коллективного договора.

5.1.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в

структурных подразделениях Работодателя по вопросам производственной безопасности и охраны труда.

5.1.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

5.1.4. Проводить через техническую инспекцию труда Иркутского Профобъединения независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников.

5.1.5. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

5.1.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.7. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Перинатальном центре.

5.1.8. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.1.9. Рассматривать письма, жалобы и другие обращения, поступающие по вопросам нарушения трудового законодательства, затрагивающим права и законные интересы Работников. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

5.1.10. Обеспечивать участие технической инспекции труда в расследовании групповых несчастных случаев, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2.2. Вводить должность специалиста по охране труда в соответствии с рекомендациями по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденными приказом Минтруда России от 31 января 2022 г. № 37.

5.2.3. Осуществлять обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

5.2.5. 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, а также рассматривать замечания и возражения Работников относительно результатов специальной оценки условий труда и принимать решение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в случае поступления мотивированного предложения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.6. В соответствии со статьей 221 ТК РФ приобретать и бесплатно выдавать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты. Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами,

установленными нормативными правовыми актами. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.2.7. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.8. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

5.2.9. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.2.10. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.2.11. Бесплатно выдавать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с приказом Минтруда России от 12 мая 2022 г. № 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».

5.2.12. Беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза о выявленных нарушениях Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

5.2.13. С учетом мнения органа первичной профсоюзной организации ежегодно предусматривать необходимые средства в Плане мероприятий по улучшению условий труда в Перинатальном центре и обеспечить их расходование.

5.2.14. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.2.15. В целях информирования Работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, размещать информационные материалы через Уголки по охране труда с учетом рекомендаций, утвержденных Минтруда и социальной защиты России

от 17.12.2021 N 894.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты и материалы.

5.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

5.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения.

5.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.3.8. Проходить по направлению Работодателя предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **6. Содействие занятости, повышение квалификации Работников**

6.1. Профсоюзный орган и Работодатель договорились:

6.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, потребность в медицинских кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению медицинскими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

6.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций Работникам при изменении подведомственности (подчиненности) или реорганизации Работодателя.

6.1.3. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ.

6.1.4. Критериями массового высвобождения Работников считаются сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

6.1.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.1.6. Изменение подведомственности (подчиненности) Работодателя или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками.

Смена собственника имущества Работодателя не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 75 ТК РФ).

### 6.3. Работодатель:

6.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых Работников. В целях предотвращения массового высвобождения Работников при временном сокращении объемов работ Работодатель проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности Работников.

6.3.2. Предоставляет время для поиска работы Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Порядок и условия предоставления такого времени определяются соглашением с Работодателем.

6.3.3. Предоставляет преимущественное право трудоустройства Работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией Работника в Перинатальный центр в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

6.3.4. Обеспечивает проведение профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников за счет средств Работодателя или других источников. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются трудовым договором. При направлении Работодателем



Работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

При направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование Работодатель производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В целях реализации пункта 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ, обеспечивать на рабочих местах в пределах нормы рабочего времени без увеличения его продолжительности, доступ медицинских работников к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников.

В соответствии с частью 3 статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.4. Профсоюзный орган осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, защищает интересы Работников по вопросам содействия занятости и повышения квалификации Работников Перинатального центра, в котором работают члены Профсоюза.

## **7. Социальные гарантии и компенсации**

7.1. Стороны принимают меры по:

- обеспечению своевременной выплаты единовременных пособий Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и получившим профессиональные заболевания, исходя из суммы, установленной Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования на соответствующий год;

- содействию улучшения жилищных условий медицинских Работников.

7.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности также являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками – молодыми специалистами – гражданами Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершившими обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимися на работу в соответствии с полученной квалификацией;

- развитие творческой активности молодых работников;

- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Не допускать необоснованных сокращений штатов и численности Работников.

Массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, реорганизаций Медицинской организации, осуществлять после предварительного (не менее чем за 3 месяца) письменного уведомления Иркутского областного комитета профсоюза работников здравоохранения для совместного рассмотрения вопросов соблюдения прав и интересов членов профсоюза.

7.3.2. Руководствоваться при сокращении численности или штата Работников требованиями п. 6.1.5 Коллективного договора о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

7.3.3. Предупреждать каждого Работника о предстоящем высвобождении письменно не менее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагать Работнику другую имеющуюся работу в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ.

7.3.4. Содействовать организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения Работников и членов их семей, в том числе льготного для членов профсоюза.

7.3.5. Принимать необходимые меры для проведения диспансеризации Работников.

7.4. Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

7.4.1. Осуществляет расходы на подготовку и дополнительное профессиональное образование Работников.

7.4.2. Обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, в том числе предоставляет женщинам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, по их желанию с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется локальным актом.

7.4.3. Предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работающему родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

7.4.4. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

7.4.5. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, для чего:

- а) проводит первоочередную специальную оценку условий труда женщин;
- б) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- в) ограничивает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

7.4.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливать локальным актом по согласованию с представителями Работников ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.4.7. Работодатель устанавливает дополнительную гарантию медицинским работникам, принимаемым на работу, не имеющим необходимого стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в виде ежемесячной надбавки в

повышенном размере к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в твердой денежной сумме:

- врачам – 5950,00 рублей;
- среднему медицинскому персоналу – 5500,00 рублей.

Выплата такой надбавки производится без учета фактически отработанных лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от возраста медицинского работника, в сумме, превышающей размер надбавки, установленный законодательством (с учетом ограничения по её максимально установленному размеру в городе Братске), пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, исходя из финансовых возможностей Работодателя, в пределах фонда оплаты труда работников ОГАУЗ "Братский перинатальный центр" на календарный год исходя из Работодателя и учитывается в составе расходов на оплату труда.

#### 7.5. Профсоюзный орган:

7.5.1. Вовлекает Работников, в том числе молодых специалистов, в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

7.5.2. Направляет на реализацию социальных гарантий и компенсаций один процент в расходной части сметы бюджета профсоюзной организации.

## 8. Развитие социального партнерства

8.1. В целях развития социального партнерства Стороны Коллективного договора обязуются:

8.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдая определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1.2. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

8.1.3. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства (абзац 5 статьи 24 Трудового кодекса РФ).

8.1.4. Осуществлять текущий контроль за ходом выполнения Коллективного договора (не реже одного раза в год).

8.1.5. Сотрудничать на паритетных началах при решении проблем по защите социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов Работников.

8.1.6. Рассматривать вопросы, касающиеся индексации заработной платы Работников с учётом уровня инфляции.

8.1.7. Представлять в установленные Трудовым кодексом РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора, а также подготовки изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

8.2. Профсоюзный орган обязуется:

8.2.1. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности, стабилизации и повышению эффективности деятельности Работников, укреплению трудовой дисциплины в соответствии с правами, предоставленными профсоюзу законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, перед Работодателем, в органах

законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать по вышеуказанным правоотношениям бесплатную юридическую помощь (ч. 2 ст. 30 ТК РФ).

8.2.3. Проводить разъяснительную работу среди Работников о правах и роли Профсоюза в защите их социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий, а также профессиональных интересов.

8.2.4. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых Работников – членов Профсоюза.

8.3. Стороны Коллективного договора обязуются в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Коллективного договора рассматривать мотивированные предложения Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, и принимать соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Коллективного договора в отношении Работодателя.

### **9. Обеспечение гарантий прав Профсоюза и создание условий для осуществления деятельности выборных органов первичной профсоюзной организации**

9.1. Для осуществления деятельности выборных органов профсоюзной организации Работодатель признаёт права Профсоюза, действующего на основании Устава, как единственного полномочного представителя интересов Работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов Работников.

9.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

9.3. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности органов Профсоюза регламентируются статьей 377 Трудового кодекса РФ, статьей 28 Федерального закона № 10-ФЗ от 12 января 1996 г.

9.4. Работодатель:

9.4.1. Обеспечивает разработку и принятие проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии Работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4.2. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов Работников, не допускает вмешательства в деятельность профсоюзной организации.

9.4.3. Не препятствует вступлению Работников в Профсоюз, оказывая содействие в создании и укреплении первичной профсоюзной организации.

9.4.4. Предоставляет органам Профсоюза по его запросам необходимую информацию и обеспечивает участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и интересы Работников.

9.4.5. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производит удержание и бесплатное

безналичное перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счет Профсоюзного органа.

9.4.6. При превышении численности Работников 100 человек предоставляет бесплатно выборным органам первичной профсоюзной организации (для обеспечения их деятельности в интересах Работников) оборудованные помещения для проведения заседаний и необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах) (часть 1 статьи 377 ТК РФ).

9.4.7. Предоставляет гарантии трудовых прав, предусмотренные ТК РФ, Работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный профсоюзный орган, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники.

9.4.8. Рассматривает в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимает соответствующие меры.

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

## 10. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор заключается на 2023 – 2026 календарные годы, вступает в силу "03" июля 2023 года и действует по "02" июля 2026 года.

Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются вступить в переговоры о его заключении на новый период или о продлении срока его действия.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Работодателя;
- расторжения трудового договора с главным врачом Перинатального центра;
- реорганизации Работодателя в форме преобразования в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации Работодателя – в течение всего срока проведения ликвидации.

10.4. В Коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения (порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен ст. 44 Трудового кодекса РФ).

10.5. В течение семи дней с даты подписания Сторонами Работодатель направляет Коллективный договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.6. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Коллективного договора на официальном сайте Работодателя: [www.roddom38.ru](http://www.roddom38.ru). Обязанность разъяснения положений Коллективного договора, а также содействие в его реализации возлагаются на председателя Профсоюзного органа.

10.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.9. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. При невыполнении обязательств Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.10. Коллективный договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Согласовано:

Заместитель главного врача  
по ФЭР – начальник планово-  
экономического отдела



Горбунова Е.В.

Ведущий юрисконсульт



Дядилина И.Л.