

От работодателя:

Главный врач

ГБУЗ ПК «ККПБ»

Рогожникова

«10» янв. 2021 г.

М. П.

«ККПБ»

О. А. Рогожникова

От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной организации

ГБУЗ ПК «ККПБ»

Н. В. Попова

10

янв. 2021

М. П.

**Коллективный договор
государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края
«Краевая клиническая психиатрическая больница»
на период с 16.12.2020 г. по 15.12.2023 г.**



Государственное бюджетное учреждение

здравоохранения Пермского края

«КРАЕВАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХИАТРИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»;

614037, Пермский край, г. Пермь, ул. Корсунская 2-я, д. 10,

тел./факс 8 (342) 263-95-64, e-mail: info@pkpb.ru

г. Пермь, 2020 г.

1. Общие положения

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

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники в лице председателя профсоюзной организации Поповой Натальи Валерьевны и главного врача Рогожниковой Ольги Андреевны, именуемой далее "Работодатель", которая представляет интересы государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Краевая клиническая психиатрическая больница».

Работодатель признает профсоюзный комитет ГБУЗ ПК «Краевая клиническая психиатрическая больница» Профсоюза работников здравоохранения представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) работников ГБУЗ ПК «Краевая клиническая психиатрическая больница» представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками медицинской организации на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности медицинской организации, 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 льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников медицинской организации независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе медицинской организации присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Работники предоставляют право профсоюзной организации договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.9. В период действия коллективного договора профсоюз содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. По соглашению сторон текст коллективного договора должен быть доведен руководителем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. Обязанность разъяснения положений коллективного договора, а также содействие в его реализации возлагаются на председателя профсоюзной организации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования медицинской организации;
- расторжения трудового договора с руководителем медицинской организации;
- реорганизации организации в форме преобразования.

1.12. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в одностороннем порядке прекратить принятые на себя обязательства.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

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 других 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:

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

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профсоюзной организации медицинской организации;

- предоставлять право выборному профсоюзному органу участвовать в управлении медицинской организации в соответствии с ТК РФ

- предоставлять выборному профсоюзному органу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организаций, коллективным договором, соглашениями; и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

2.2.2. Профсоюзная организация 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;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе медицинской организации, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;

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

- 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;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Краевая клиническая психиатрическая больница» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом медицинской организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в медицинской организации.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.7. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, при этом работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ).

3.9. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.10. Все вопросы, связанные с сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзной организации.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Краевая клиническая психиатрическая больница» и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. 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 (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации (ст. 91 ТК РФ), утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом медицинской организации.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

4.6. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

4.7. Дежурство на дому - пребывание работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

4.8. При учете времени, фактически отработанного работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

4.9. Общая продолжительность рабочего времени работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

4.10. Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4.11. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с положениями постановления Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

4.12. Продолжительность рабочего дня устанавливается графиком работы, с которым каждый работник знакомится подпись.

4.13. Составление графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника.

4.14. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работодатель:

4.14.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

4.14.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.14.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.15. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа медицинской организации в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя медицинской организации.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым руководителем медицинской организации, с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом обеспечения нормальной работы медицинской организации.

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

4.18. Размер отпусков для всех категорий работников медицинской организации составляет 28 календарных дней, кроме воспитателей и логопедов, для которых продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19. Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с положениями Постановления Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,

предоставляемого отдельным категориям работников".

4.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией в случаях прямо указанных в трудовом законодательстве.

4.22. В случаях, предусмотренных Трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами, работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.23. На основании письменного заявления медицинского работника работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. 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.

5.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников медицинской организации устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе согласно положению, утверждённому работодателем. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.3. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера прежнего должностного оклада. Учет повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Краевая клиническая психиатрическая больница».

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

5.4.2. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.4.3. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной

выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.4.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработка при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.5. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.6. Работник имеет право самостоятельно выбрать банк-эмитент, услугами которого он желает пользоваться для получения зарплаты. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.7. Расчетные листки выдаются работникам не ранее, чем за 2 дня до истечения срока окончательного расчета за предыдущий месяц в бухгалтерии Медицинской организации.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.8. Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся медицинским работникам.

6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата медицинских работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование.

6.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.4.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых медицинских работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

7. Социальное страхование льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работники медицинской организации подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В целях оздоровления и отдыха медицинских работников Работодатель обязуется в соответствии с Порядком обеспечения работников путевками на санитарно-курортное лечение и оздоровление медицинской организацией.

7.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей медицинской организации, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности медицинской организации в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами медицинской организации, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников, а медицинских работников не реже одного раза в пять лет.

8.3. Обучение работников является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

8.4. В целях развития работников, совершенствования их знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения высшего и послевузовского профессионального образования работников.

8.4.2. Информирует работников о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами.

8.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами предприятия.

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. При этом дополнительный отпуск работникам, занятых на вредных условиях труда, предоставляется за фактически отработанное время.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-

профилактических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.1.2. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.3. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.5. Проводить обучение по охране труда.

9.1.6. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха

9.1.7. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.8. Проводить расследования и учет несчастных случаев, произошедших с работниками, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.9. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.1.10. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей.

9.1.11. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.12. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устраниении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.14. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев.

9.2.3. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.5. Осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устраниении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

9.2.7. Контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда медицинских работников.

10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель, должностные лица соблюдают права выборного профсоюзного органа медицинской организации, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими законодательными актами.

10.3. Трудовые отношения, гарантии работникам, избранным или входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регулируются статьями 374-378 ТК РФ.

10.4. Работодатель ежемесячно осуществляет перечисление денежных средств в размере 1% от фонда оплаты труда работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации, на расчетный счет профсоюзного органа для:

- обеспечения эффективного функционирования профсоюзной организации;
- проведения им культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди работников и членов их семей.

10.5. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработка на период участия в указанных мероприятиях.

10.6. Работодатель сохраняет профсоюзному акту средний заработка на период краткосрочной профсоюзной учебы и для проведения соответствующей работы в интересах коллектива работников.

10.7. Работодатель предоставляет выборным профсоюзовым органам в пользование помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, необходимые для их деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется Работодателем.

10.8. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного профсоюзного органа или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Контроль за выполнением договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

11.3. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

12. Заключительные положения

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

12.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его

сторонами и действует 3 года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на 3 года.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному 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 7 (семи) дней после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

Работодатель

М. П.



О. А. Рогожникова
Г.

Γ.

Председатель профсоюзной организации

Н. В. Попова
Г.

M. П.

В коллективном договоре государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Краевая клиническая психиатрическая больница» на период с 16.12.2020 г. по 15.12.2023 г. проумеровано и прошито 12 (двенадцать) листов.

Главный врач

М. П.

О. А. Рогожникова

Председатель профкома

М. П.

Е. В. Попова

