

Красное государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Боготольская межрайонная больница»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с 11 апреля 2023 года по 11 апреля 2026 года

От работодателя:

Главный врач

О.В. Пятков



От работников:

И.о. председателя профсоюзного комитета

И.М. Докторова



Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Боготольская межрайонная больница».

1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Договор) являются: Работодатель в лице главного врача Пяткова Олега Викторовича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения, представленные первичной организацией профсоюза, в лице исполняющего обязанности председателя профсоюзного комитета Докторовой Ирины Михайловны, именуемая в дальнейшем «Профсоюз».

2. Предмет договора. Срок действия договора

Предметом настоящего Договора являются социально-трудовые отношения: условия труда, его оплаты и охраны, нормы, социальные гарантии и льготы для работников учреждения в качестве обязательных и минимальных, не ограниченных для Работодателя к их расширению и увеличению за счет средств, имеющихся в распоряжении учреждения.

Договор заключается на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Все изменения и дополнения к настоящему Договору вносятся по взаимной договоренности Сторон и оформляются дополнительными соглашениями к нему.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, при смене руководителя учреждения.

При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью Договора и имеют равную с ним юридическую силу.

3. Общие обязательства Работодателя и работников

3.1. Стороны пришли к соглашению, что Договор вступает в силу со дня его подписания.

3.2. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

3.3. Договором признается обязанность сторон по обеспечению решения главных задач учреждения: повышение эффективности и качества работы всех отделений и на этой основе – удовлетворение социальных и экономических интересов сторон.

3.4. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего учреждению.

3.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

3.6. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

3.8. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего Договора Профсоюз обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины в учреждении, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

3.9. Работодатель и работники учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

3.10. Во всех корпусах КГБУЗ «Боготольская МБ» на основании приказа Министерства здравоохранения Красноярского края от 04.05.2010 № 214-орг «О полном запрете курения в учреждениях здравоохранения» курение запрещено.

4. Трудовые отношения

(Трудовой договор. Повышение квалификации. Условия высвобождения работников. Обеспечение занятости работников.)

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. Порядок и условия заключения трудового договора при найме рабочих и служащих регулируются Трудовым кодексом РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

4.2. При найме работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, оплатой труда, системой премирования и размерами вознаграждения, условиями труда, режимом труда и отдыха, с коллективным договором, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, видами и условиями социального страхования, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

4.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством.

4.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника выполняемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ.

4.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (по соглашению между сторонами – и до истечения срока предупреждения об увольнении).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника, и произвести с ним окончательный расчет.

4.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

4.8. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске.

4.9. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

4.10. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Работодатель обязуется разработать совместно с Профсоюзом план повышения квалификации и подготовки кадров, являющийся неотъемлемой частью настоящего Договора.

4.11. Стороны договорились, что работники имеют право повышать свою квалификацию за счет средств Работодателя с периодичностью не реже чем 1 раз в 5 лет.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Провести совместно с профсоюзным комитетом 1 (один) конкурс профессионального мастерства.

4.12.2. В целях повышения квалификации сотрудников учреждения проводить конференции для врачей и среднего медицинского персонала, согласно плану врачебных и сестринских конференций (не реже 1 раза в месяц).

4.12.3. Организовать цикл лекций по трудовому и гражданскому законодательству для сотрудников учреждения регулярно, по мере накопления вопросов (не реже 1 раза в год).

4.13. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, подпункте «б» п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, проводится с согласия Профсоюза.

4.14. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

4.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до выхода приказа о сокращении численности или штата работников в учреждении, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до выхода приказа о сокращении численности или штата работников учреждения.

В указанный срок Работодатель обязуется представлять Профсоюзу учреждения планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.16. Стороны договорились, что сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.17. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (пять лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.18. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.19. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращении численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

4.20. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

4.21. При появлении вакансий в учреждении обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

4.22. В целях содействия гражданам в поисках нового места работы Работодатель обязан предоставлять работнику в период срока предупреждения об увольнении один свободный день в неделю с сохранением средней заработной платы.

4.23. Работодатель обязуется принять следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста.

4.24. Работодатель обязан при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт «б» п.3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюза.

5. Рабочее время

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

5.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

5.2.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников учреждения – 40 часов в неделю, для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

Для улучшения доступности оказания первичной медико-санитарной помощи в условиях амбулаторно - поликлинических и стационарных подразделений организовать работу (с учетом отработки рабочего времени) по субботам с 8 часов 00 минут до 12 часов 00 минут, медицинским работникам согласно графикам работы структурных подразделений.

5.2.2. Медицинским работникам, работающим во вредных условиях труда, сокращенную продолжительность рабочего времени.

5.2.3. Условия для приема пищи на рабочем месте с включением этого времени в норму рабочего времени.

5.3. В случае невозможности по условиям работы соблюсти установленную для отдельной категории работников ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени в учреждении вводится суммированный учет рабочего времени:

- с годовым учетным периодом для врачей, палатных медсестер, младших медицинских сестер по уходу за больными, сторожей (вахтеров).

При суммированном учете рабочего времени время работы сверх нормативной продолжительности времени является сверхурочным и оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.5. Работодатель предупреждает работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставляет Профсоюзу полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда.

6. Время отдыха

6.1. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения Профсоюза.

6.2. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом.

6.3. Работодатель предоставляет работникам основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Ежегодные отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Профсоюза.

6.5. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года.

6.6. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. Ежегодный отпуск за второй и последующий годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

6.7. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.8. Работодатель обязан известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

6.9. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: доноры, ветераны, инвалиды, многодетные, с 2 детьми до 14 лет.

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

- за работу с вредными условиями труда,
- за ненормированный рабочий день,
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других районах Севера;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и нормативными актами.

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

отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

6.12. В соответствии со ст. 124 ТК РФ в случае наступления периода временной нетрудоспособности во время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, такой отпуск продлевается на количество дней болезни. При этом о продлении отпуска работник должен известить работодателя. Если работник изъявит желание перенести отпуск на иной срок, эти действия производятся по согласованию работодателя и работника на основании письменного заявления с приложением листка нетрудоспособности.

6.13. Работникам учреждения на основании письменного заявления предоставляются краткосрочные отпуска в случаях:

- бракосочетания – 1 день с сохранением заработной платы (за счет средств от предпринимательской деятельности), 2 дня без сохранения заработной платы;
- смерти лиц, состоящих с сотрудником в близких родственных отношениях (родители (в том числе родители супруга/супруги), супруги, дети, родные братья и сестры) – 2 дня с сохранением заработной платы (за счет средств от предпринимательской деятельности);

6.14. Работники учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на день (дни) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.15. Работодатель обязуется предоставлять при рождении ребенка отцу один неоплачиваемый день при выписке жены из роддома для оказания помощи по дому.

6.16. Работодатель и Профсоюз согласились определять дополнительные периоды времени, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (*во время участия в забастовке, приостановки работы*).

6.17. Работникам учреждения с их письменного заявления предоставлять 2 рабочих дня с сохранением среднего заработка для прохождения периодического медицинского осмотра (обследования).

При сдаче крови и её компонентов работник обязан согласовать с непосредственным руководителем выход на работу в день сдачи крови. В случае его выхода на работу в день сдачи крови работник должен согласовать перенос дня отдыха на желаемую дату либо присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску.

7. Оплата труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Оплачивать труд работников в соответствии с Положением об оплате труда, согласованным с Профсоюзом.

7.1.2. Производить выплату заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне.

7.1.3. Выдачу расчетных листов производить не позднее дня окончательного расчета сотрудников за месяц.

7.1.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

7.1.5. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, производить начисление денежной компенсации в размере 1/300 ставки рефинансирования в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты.

7.2. Размеры окладов работников Учреждения определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с Приложением № 2 к Коллективному договору.

Размеры окладов, ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с настоящим положением.

Оклады медицинских, фармацевтических и педагогических работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории в следующих размерах:

для руководителя учреждения и его заместителей:

при наличии второй квалификационной категории на 1,09;

при наличии первой квалификационной категории на 1,18;

при наличии высшей квалификационной категории на 1,52;

для врачей, провизоров и педагогических работников, а также работников, имеющих иное высшее профессиональное образование и осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность:

при наличии второй квалификационной категории на 1,09;

при наличии первой квалификационной категории на 1,18;

при наличии высшей квалификационной категории на 1,52;

для средних медицинских и фармацевтических работников:

при наличии второй квалификационной категории на 1,10;

при наличии первой квалификационной категории на 1,21;

при наличии высшей квалификационной категории на 1,33.

7.3. Работникам Учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в сельской местности.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к Коллективному договору.

7.3.1. За работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) всем работникам производить доплату в размере 50 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Для медицинских работников, занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездного персонала и работников связи станций (отделений) скорой медицинской помощи - 100 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается главным врачом по согласованию с выборным профсоюзным органом и устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к Коллективному договору.

Перечень должностей работников Учреждения, занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощью утверждается главным врачом по согласованию с выборным профсоюзным органом и устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к Коллективному договору.

Выплата водителям за классность:

1 класс в размере 25% должностного оклада

2 класс в размере 10% должностного оклада.

7.3.2. Для врачей и среднего медицинского персонала учреждения может устанавливаться «дежурство на дому».

Перечень должностей работников Учреждения, оказывающих дежурство на дому, утверждается главным врачом по согласованию с выборным профсоюзным органом и устанавливается в соответствии с Приложением № 6 к Коллективному договору.

В случае вызова в медицинское учреждение медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, для оказания экстренной и неотложной медицинской помощи, за работу в ночное время для медицинских работников, занятых оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи производить доплату в размере 100% часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ, т.е. не менее, чем в двойном размере.

7.3.3. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и за стаж работы в структурном подразделении по защите государственной тайны выплачивается работникам учреждения в порядке и размерах, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

7.3.4. Выплаты специалистам за работу в сельской местности устанавливаются в размере 30 % минимального размера оклада (должностного оклада) заработной платы, установленного соответствующему специалисту.

7.4. Работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

- Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- Выплаты за качество выполняемых работ;

Персональные выплаты:

- выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с Учреждением;
- выплаты за опыт работы;
- выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);
- выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;

Выплаты по итогам работы.

7.4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения осуществляются в соответствии с Приложением № 7 к Коллективному договору. Выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее плановый квартал), либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в Приложении № 7 к Коллективному договору.

Начисление стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда производить:

- врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, медицинским сестрам врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам врачей-педиатров участковых, врачам

и фельдшерам отделения скорой медицинской помощи в расчете на 1,25 ставки с учетом выполнения плановых показателей по критериям оценки результативности и качества труда за отчетный период;

- другим категориям работников Учреждения в размере до 1,5 ставок.

7.4.2. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

Врачи:

Размер выплаты, осуществляемой врачебному персоналу (в зависимости от категории сложности) Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_6 \times B,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой врачебному персоналу Учреждения в плановом квартале, плановом месяце;

C₆ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат врачебному персоналу Учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

B – количество баллов по результатам оценки труда врачебного персонала Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_0 = Q_{\text{стим}} / \text{SUM } B,$$

где:

Q_{стим} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат врачам Учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

SUM B – суммарное количество баллов по результатам оценки деятельности всех работников врачебного персонала Учреждения за предшествующий квартал, месяц.

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q_{зп} – фонд оплаты труда врачебного персонала Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период в пределах средств на оплату труда, полученных Учреждением при выполнении государственного задания;

Q_{гар} – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию Учреждения с учетом средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации врачей Учреждения;

Q_{отп} – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации врачебного персонала учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

Средний медицинский персонал:

Размер выплаты, осуществляемой среднему медицинскому персоналу (в зависимости от категории сложности) Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_6 \times B,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой среднему медицинскому персоналу Учреждения в плановом квартале, плановом месяце;

C₆ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат среднему медицинскому персоналу Учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

B – количество баллов по результатам оценки труда среднего медицинского персонала Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_0 = Q_{\text{стим}} / \text{SUM } B,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат среднего медицинского персонала Учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

SUM Б – суммарное количество баллов по результатам оценки деятельности всех работников среднего медицинского персонала Учреждения за предшествующий квартал, месяц.

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда работников среднего медицинского персонала Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период в пределах средств на оплату труда, полученных Учреждением при выполнении государственного задания;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию Учреждения с учетом средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации среднего медицинского персонала Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации среднего медицинского персонала учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

Младший медицинский персонал:

Размер выплаты, осуществляемой врачебному персоналу Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{б}} \times B,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой младшему медицинскому персоналу Учреждения в плановом квартале, плановом месяце;

$C_{\text{б}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат младшему медицинскому персоналу Учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

B – количество баллов по результатам оценки труда младшего медицинского персонала Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{б}} = Q_{\text{стим}} / \text{SUM Б},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат младшему медицинскому персоналу Учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

SUM Б – суммарное количество баллов по результатам оценки деятельности всех работников младшего медицинского персонала Учреждения за предшествующий квартал, месяц.

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда младшего медицинского персонала Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период в пределах средств на оплату труда, полученных Учреждением при выполнении государственного задания;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию Учреждения с учетом средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков.

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков на плановый квартал, плановый месяц;

Прочий персонал:

Размер выплаты, осуществляемой прочему персоналу Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_6 \times B,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой прочему персоналу Учреждения в плановом квартале, плановом месяце;

C_6 – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат прочему персоналу Учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

B – количество баллов по результатам оценки труда прочего персонала Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_6 = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим. рук}}) / \text{SUM } B,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат прочему персоналу Учреждения на плановый квартал, плановый месяц;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал, месяц;

$\text{SUM } B$ – суммарное количество баллов по результатам оценки деятельности всех работников прочего персонала Учреждения за предшествующий квартал, месяц.

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период в пределах средств на оплату труда, полученных Учреждением при выполнении государственного задания;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию Учреждения с учетом средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников прочего персонала Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации прочего персонала учреждения на плановый квартал, плановый месяц.

Оценка деятельности работников (далее – оценка деятельности), осуществляется комиссией по оценке деятельности работников (далее – комиссия), создаваемой в учреждении.

Оценка деятельности осуществляется на основании учетных медицинских документов.

Результаты оценки деятельности оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии и утверждается руководителем Учреждения.

7.5. Специалисту, впервые окончившему одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования (далее – образовательная организация), работающему по полученной специальности в учреждении или заключившему в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с учреждением по полученной специальности, осуществляется ежемесячная выплата в размере 50 % минимального оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

Специалисту с высшим профессиональным (медицинским или фармацевтическим) образованием, заключившему трудовой договор с учреждением в течение трех лет после окончания впервые профессиональной подготовки в интернатуре или ординатуре непосредственно после окончания образовательной организации, осуществляется ежемесячная выплата в размере 50 % минимального оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания профессиональной подготовки.

Указанная выплата предоставляется специалисту один раз за весь период его трудовой деятельности.

7.6. Выплаты за опыт работы для работников Учреждения осуществляются по следующим критериям:

- непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- своевременное прохождение повышения квалификации;
- наличие ученой степени и (или) почетного звания.

Размеры выплат за опыт работы для работников учреждений, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право на установление данной стимулирующей выплаты, устанавливаются в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

При наличии у работника Учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени и (или) почетного звания размер названной выплаты такому работнику определяется путем суммирования размеров выплат, установленных по каждому из перечисленных оснований.

При наличии у работника Учреждения двух почетных званий размеры названной выплаты, установленные по каждому из них, не суммируются.

7.7. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливается работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Доплата за работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни не может включаться в размер заработной платы, составляющей менее минимального размера оплаты труда.

7.8. Работникам Учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

Осуществление работнику Учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

- ✓ своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- ✓ инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ✓ применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ✓ выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности Учреждения, и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- ✓ выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;
- ✓ оперативность выполнения заданий без снижения качества;
- ✓ выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;
- ✓ подготовка предложений и участие в разработке проектов локальных нормативных актов.

7.9. Выплаты по итогам работы за год осуществляются работникам Учреждения в случае выполнения Учреждением государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы Учреждения.

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника Учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности Учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам Учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

7.10. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предельными размерами не ограничиваются.

7.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Нахождение работника на рабочем месте не обязательно.

7.12. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается из расчета среднего заработка.

7.13. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки.

7.14. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Создать и организовать работу кабинетов и уголков охраны труда.

8.1.2. Организовать за счет собственных средств, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников).

8.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов в соответствии с законодательством (Федеральной закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ) о специальной оценке условий труда.

8.1.4. Предоставить компенсации работникам за тяжелые, вредные и опасные условия труда на основании результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) в виде:

- сокращенной продолжительности рабочего времени;
- дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней;
- выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и должностей;
- повышенного размера оплаты труда, минимальный размер которого составляет 4% тарифной ставки работника.

8.1.5. Конкретный размер повышения оплаты труда и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за тяжелые, вредные и опасные условия труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюза.

8.1.6. Обеспечить работников за счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

8.1.7. Обеспечить работников за счет средств учреждения, в соответствии с нормами санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями.

8.1.8. Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюза, заменять один вид санитарно-гигиенической одежды, предусмотренной нормами, аналогичными, обеспечивающими равноценную защиту.

8.1.9. На работах, связанных с загрязнением, бесплатно выдать работникам смывающие и обезвреживающие вещества, для применения их в санитарно-бытовых и производственных помещениях.

8.1.10. Обеспечить выполнение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма работников по результатам специальной оценки условий труда.

8.1.11. Привлекать представителей профкома к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, спецодежды и т.п.

9. Социальные гарантии и льготы

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Ежегодно осуществлять диспансерное наблюдение за работниками учреждения. По результатам диспансерного осмотра составлять план оздоровления сотрудников.

9.1.2. В случае получения инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания выплачивать работнику единовременную помощь в размере 2-х месячных окладов.

9.1.3. В случае гибели работника по вине учреждения выплатить семье погибшего единовременную помощь в размере 3-х месячных окладов.

9.1.4. Выплачивать единовременную помощь (за счет средств от предпринимательской деятельности) при стаже работы в системе здравоохранения свыше 10 лет работникам, уволенным по собственному желанию впервые в связи с выходом на пенсию, независимо от возраста, в том числе по инвалидности 1 и 2 группы, а также при сокращении работников в размере:

1. Медицинский персонал:

- врачи – 10 000 рублей.
- фельдшера и медицинские сестры- 9 000 рублей
- санитарки- 8 000 рублей.

2. Прочий персонал (в соответствии с образовательным цензом, при стаже работы в системе здравоохранения свыше 10 лет):

- высшее – 10 000 рублей.
- среднее – специальное – 9 000 рублей.
- среднее – 8 000 рублей.

9.1.5. Оказывать материальную помощь на организацию похорон в случае смерти работника больницы в размере 6 000 рублей.

9.1.6. За образцовое выполнение служебных обязанностей, участие в общественной жизни коллектива представлять сотрудников к награждению денежными премиями, знаком «Отличник здравоохранения», присвоению звания «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения».

9.1.7. Работники краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Боготольская межрайонная больница» имеют право на прохождение периодических медицинских осмотров вне очереди.

9.1.8. В соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Правительства РФ от 27.11.2013 г. № 1076, администрация КГБУЗ «Боготольская межрайонная больница» при направлении граждан на целевое обучение в Университет должна заключить с ними договор о целевом обучении и предусмотреть меры социальной поддержки за счет средств, полученных в связи с предоставлением платных медицинских услуг.

9.1.9. Иногородним медицинским работникам - руководителю учреждения, а также его заместителям и руководителям структурных подразделений, не имеющим в собственности жилые помещения, расположенные в муниципальном образовании г. Боготол, производить оплату найма жилого помещения за счет средств от предпринимательской деятельности (при наличии договора найма жилого помещения).

10. Пенсионное обеспечение

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Зарегистрироваться в территориальном органе Пенсионного фонда РФ.

10.1.2. Представлять в установленный срок органам Пенсионного фонда документы и сведения, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

10.1.3. Уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда своевременно и в полном объеме; вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет.

10.1.4. Устранять выявленные нарушения законодательства российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

10.1.5. Контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, выданного работнику, реквизитам документов, удостоверяющих его личность.

10.1.6. Получать в органах Пенсионного фонда РФ страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работникам.

10.1.7. По просьбе работников бесплатно предоставлять им копии индивидуальных сведений, представляемых Работодателем в Пенсионный фонд, в том числе о страховых взносах и страховом стаже.

10.1.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 16.12.2019 N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

10.2. Обязательства Профсоюза:

10.2.1. Осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставления Работодателем индивидуальных сведений в Пенсионный фонд, в т.ч. о страховых взносах и страховом стаже работников учреждения.

10.2.2. По просьбе членов Профсоюза обращаться с заявлениями и представлять их интересы по восстановлению нарушенных пенсионных прав в органах Пенсионного фонда, включая его правление, КТС, суде, органах прокуратуры, вышестоящих органах Профсоюза.

10.2.3. Организовывать, с участием специалистов территориальных органов ПФР, обучение профсоюзного актива.

10.2.4. Проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам пенсионного законодательства.

10.2.5. Урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем, с составлением графика погашения задолженности по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда.

10.2.6. Оказывать содействие органам Пенсионного фонда в организации консультационных пунктов для работников.

11. Гарантии деятельности Профсоюза

11.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

11.2. Работодатель признает Профсоюз общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие Договора.

11.3. Работодатель гарантирует Профсоюзу получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов учреждения.

11.5. Профсоюз разрешает возникающие конфликтные ситуации путем переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений, в период действия настоящего Договора не организует забастовок по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их решения.

11.6. Работодатель обеспечивает включение представителей Профсоюза в состав выборных органов учреждения, комиссию по специальной оценке условий труда и комиссию по реорганизации или ликвидации, заблаговременно ставит в известность Профсоюз обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности учреждения, а также проектах текущих планов производства и развития, результатах финансовой деятельности учреждения.

11.7. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам занятости, условиям и оплате труда, социально-трудовым вопросам разрабатываются и вводятся в действие по согласованию с профсоюзом.

11.8. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с коллективным договором, деятельностью организации Профсоюза, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

11.9. Работодатель, согласно личным заявлениям членов Профсоюза, бесплатно перечисляет платежным поручением на счет профкома членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников и вычеты по беспроцентным займам, предоставляемым членам Профсоюза, не реже одного раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату. Одновременно он направляет в Профсоюз список членов Профсоюза, из заработка которых были удержаны профсоюзные взносы и вычеты по беспроцентным займам и суммы каждого удержания.

11.10. Работодатель совместно с Профсоюзом участвует в организации и финансировании (в сумме не менее 10 000 рублей) культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы при проведении запланированных мероприятий.

11.11. Разрешается проведение в рабочее время заседаний профсоюзного комитета и всех собраний и конференций.

11.12. Работодатель рассматривает письменные представления Профсоюза об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов учреждения. В течение семи дней после получения письменного представления Работодатель информирует Профсоюз о результатах рассмотрения.

11.13. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование кабинет «Дежурного врача» в главном корпусе КГБУЗ «Боготольская МБ» на первом этаже здания по

адресу: Красноярский край, г. Боготол, ул. Школьная, 73, оборудованную согласно приложению и обеспечивая за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

11.14. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

11.15. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются городской телефон № 8 (39157) 2-39-57, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной связи. По заявке Профсоюза предоставляются транспортные средства по мере необходимости.

11.16. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные работы для нужд Профсоюза.

11.17. На основании регионального трехстороннего Соглашения между министерством здравоохранения Красноярского края и краевым комитетом профсоюза работников здравоохранения по регулированию социально-трудовых отношений работников краевых государственных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края, Работодатель обязуется предоставлять членам профсоюзного комитета для осуществления своих полномочий два часа в неделю оплачиваемого времени с сохранением среднего заработка и предусмотреть выделение средств (из внебюджетных источников) на оплату труда председателю первичной организации профсоюза.

11.18. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов учреждения, его структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

11.19. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данном учреждении, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.20. Работодатель обязуется в течение двух лет не увольнять с работы членов профсоюзного комитета после их переизбрания, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения ими виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

12.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

- уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ, ст. 25 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ, ст. 27 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);
- невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).