

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Тюменского кардиологического научного центра  
- филиала Федерального государственного бюджетного научного учреждения  
«Томский национальный исследовательский медицинский центр  
Российской академии наук»  
(Тюменского кардиологического научного центра)

на 2023 - 2026 годы.

Принят на собрании работников: 19.05.2023г.

Дата подписания коллективного договора: 19.05.2023г.

Срок действия коллективного договора: 19.05.2026г.

От работодателя:

Директор

М.П.  М.И. Бессонова



От работников:

Председатель профсоюзного комитета

М.П.  М.В. Варшавчик



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Тюменском кардиологическом научном центре - филиале Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» (Тюменский кардиологический научный центр) (далее — Работодатель) на основе взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Тюменского кардиологического научного центра - филиала Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Томский национальный исследовательский медицинский центр Российской академии наук» Бессоновой Марины Игоревны, и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ, в лице председателя профсоюзного комитета Варшавчик Марии Витальевны, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и их оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников организации, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель признает Профсоюзный комитет представителем работников организации, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

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.

1.12. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива в течение срока его действия.

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

- 1.14.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.14.2. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 1.14.3. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.14.4. создавать безопасные условия труда;
- 1.14.5. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.14.6. осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 1.14.7. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет содействует в укреплении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда в организации.

1.16. Работники обязуются:

1.16.1. выполнять качественно и своевременно обязанности, возложенные трудовым договором;

1.16.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по организации и режиму труда;

1.16.3. принимать меры, согласно своей компетенции и возможности, к устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу организации (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации;

1.16.4. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделении и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

1.16.5. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым для выполнения работы, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

1.16.6. сохранять и создавать благоприятный психологический климат в коллективе;

1.16.7. не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности организации, формированию среди населения неблагоприятного мнения об организации и/или ее сотрудниках;

1.16.8. активно повышать эффективность оказываемых медицинских услуг, в том числе и путем развития личного профессионализма, способствовать росту значимости организации для населения.

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

1.18. В период действия коллективного договора профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (статья 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме или в электронном виде с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи работника в соответствии со статьями 67 и 312.3 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор, заключаемый в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи (статья 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Трудовые договоры с работниками организации заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, определенных законодательством Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовые договоры с работниками могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом локальных нормативных актов Работодателя.

Конкурс не проводится:

-при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года;

- для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- до выхода этого работника на работу;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством или локальными нормативными актами.

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.

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

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителя — не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, если иное не предусмотрено законодательством.

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

2.11.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.11.4. Работодатель вправе сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

2.12.1. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками — членами Профсоюза.

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство работников — членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

2.12.4. 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.

2.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.14. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для медицинских работников — не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется 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», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству, независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки



педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утвержденным Минобрнауки России.

3.3. Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда 3 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работодатель вправе увеличить максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с вышеуказанной продолжительностью ежедневной работы (смены) 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 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

3.4. Рабочее время работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.6. В организации применяется следующие режимы работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- работа по графику с суммированным учётом рабочего времени.

3.7. В подразделениях, в которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях увеличения объема оказываемых услуг, применяются графики работ, обеспечивающие непрерывную работу персонала. В данном случае применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период — один год, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца или один год (по причинам технологического характера, статья 104 ТК РФ). Графики работ предусматривают: продолжительность работы, выходные дни. Графики работ составляются Работодателем с учетом, по возможности, личного

желания работника и доводятся до сведения работника путем ознакомления под роспись.

3.8. Режимы работы Работников филиала перечислены в Правилах внутреннего распорядка.

3.9. Директору филиала установить гибкий режим рабочего времени. Учетный период отработки суммарного количества рабочих часов устанавливается - рабочий день.

3.10. Руководитель филиала по представлению руководителей структурных подразделений вправе при необходимости или по просьбе сотрудника вводить гибкий режим рабочего времени, если это не влияет на качество труда и режим работы учреждения (статья 102 ТК РФ). Условие установления гибкого времени является условием о соглашении с Работником.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя филиала с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

3.12.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

3.12.3. Доводить графики работ до сведения работников не позднее, чем за одну неделю до введения их в действие.

3.12.4. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

3) 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.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.12.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать 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.

3.12.6. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97 ТК РФ).

## 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

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 (статья 267 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому директором филиала с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по вышеуказанным причинам работник имеет право выбрать новую дату начала отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Научным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации. Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень», имеющим ученую степень: доктора наук — 48 рабочих дней, кандидата наук - 36 рабочих дней. Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности,

ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

По соглашению между Работниками и Работодателем при составлении графика отпусков отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей не может быть меньше 14 календарных дней.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам условиями труда, которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным и (или) опасными условиями труда. Продолжительность отпуска определяется Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

- работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день, утверждается Правилами внутреннего трудового распорядка филиала.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (статья 120 ТК РФ).

4.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены настоящим коллективным договором.

При этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска;
- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, в размере не менее двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.7. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 108 ТК РФ) и трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (в соответствии со статьей 128 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- а) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры, супруги и др.) — до пяти календарных дней;
- б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.10. Работодатель обязуется предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со статьями 255, 256, 257 ТК РФ.

4.11. Работодатель обязуется отзывать работника из отпуска только с его согласия (статья 125 ТК РФ).

4.12. По представлению Ученого совета филиала работникам, проработавшим в филиале не менее 5 лет, может быть предоставлена возможность дистанционной работы для завершения работы над кандидатской диссертацией, для завершения работы над докторской диссертацией, для завершения работы над монографией, с обязательным служебным заданием и итоговым отчетом о его выполнении, в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Профсоюзный комитет обязуется:

4.15.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем и работниками их обязательств, выполнением условий настоящего коллективного договора (статья 370 ТК РФ).

4.15.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков филиала.

4.15.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статья 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.15.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.15.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников — членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда в филиале регулируется законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Приказами Министерства науки и высшего образования РФ, Положением об оплате труда, с учётом мнения Профсоюзного комитета филиала, штатными расписаниями филиала, настоящим договором, локальными нормативными актами по филиалу, в том числе приказами директора филиала.

5.2. 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.

5.3. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК).

5.4. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются согласно действующему Трудовому кодексу Российской Федерации.

5.5. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников филиала с учетом действующего Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Работодатель вправе устанавливать выплаты компенсационного, стимулирующего характера с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и финансово-экономического положения филиала. Размеры выплат определяются локальным нормативным актом, в том числе приказом, трудовым договором.

5.7. Создание условий в филиале для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании филиала.

5.8. При аттестации медицинского персонала - в случае, если срок аттестации медицинского работника по уважительной причине переносится, то по решению директора филиала возможно продление выплаты повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории в размере, установленном Положением об оплате труда работников филиала, в течение трех месяцев с момента окончания срока действия квалификационной категории работника. В случае отказа медицинского работника от очередной аттестации выплата повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

5.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки: - при увеличении стажа работ, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в филиале, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение заработной платы; - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и финансово-экономического положения филиала.

5.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в следующем порядке: заработная плата за первую половину месяца отработанного месяца в размере 50 % от постоянной установленных выплат – не позднее 25 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет) не позднее 10 числа каждого месяца, следующего за отработанным. Заработная плата перечисляется на банковские счета Работников, либо выплачивается в кассе филиала.

5.12. Работодатель извещает работника о составных частях заработной платы (расчетный листок) посредством электронной почты, либо электронного документооборота, либо письменно, либо иными способами, допускаемыми законодательством.



## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обеспечивает:

- 6.1. Соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.
- 6.2. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
- 6.3. По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест совместно с Профсоюзным комитетом разработку Плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.
- 6.4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 6.5. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, проведение медицинских осмотров работников.
- 6.6. Ведение учета и анализа производственного травматизма и профзаболеваний в учреждении, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.
- 6.7. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний в учреждении.
- 6.8. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 6.9. Организацию проведения обязательных периодических медицинских осмотров работников (для всех работников - 1 раз в год). Перечень медицинских исследований при периодических медицинских осмотрах устанавливается главным врачом учреждения совместно с профкомом.
- 6.10. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
- 6.11. Выдача бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, согласно результатам проведенной специальной оценки условий труда может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя, если иное не

Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

6.12. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

6.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

6.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.16. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.17. Обеспечивает контроль за санитарным состоянием рабочего места в соответствии с требованиями охраны труда.

6.18. Проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействие проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствование профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально-значимых заболеваний среди работников.

## 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

7.3. 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. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица 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 данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати 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.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (статья 180 ТК РФ);
- выплачивать увольняемым работникам пособия в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.4.3. Информировать Профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по расторжению трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ).

7.4.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) при проведении мероприятий по сокращению численности или штата организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (статья 180 ТК РФ).

б) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

г) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений — молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по их предварительным договорам или заявкам.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.5.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.5.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

8.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель путем составления графика на каждый календарный год. При наличии уважительных причин (производственной необходимости) в данный график могут вноситься изменения в течение календарного года. Отбор организаций, осуществляющих образовательную деятельность, для подготовки и дополнительного профессионального образования работников, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации проводится работодателем в соответствии с законодательством РФ.

8.2. В случае самостоятельной оплаты работником своего обучения (при успешном завершении обучения и получения документов об образовании и (или) о квалификации) работодатель (при наличии финансовых средств и с учетом финансово-экономического положения филиала) может компенсировать понесенные расходы работника на обучение. Основанием для компенсации

работника с приложением к нему оригиналов документов, подтверждающих фактическую стоимость обучения и об образовании и (или) квалификации.

8.3. Работник обязан в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение трех-пяти лет (в зависимости от образовательной программы, включая первичную специализацию, профессиональную переподготовку, повышение квалификации, ординатуру), если обучение проводилось за счет средств работодателя или работодателем производилась компенсация понесенных работником расходов на обучение. В случае увольнения до истечения трехлетнего или пятилетнего срока после окончания обучения (без уважительных причин по инициативе работника) работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение (компенсацию расходов на обучение), пропорционально фактически отработанному времени после окончания обучения.

8.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.5. При направлении работодателем работника на проведение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя, согласно утвержденному графику (при наличии финансовых средств и с учетом финансово-экономического положения филиала). В случае уважительной причины по представлению руководителя структурного подразделения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца. В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

9.1. Работники филиала имеют право на бесплатные медицинские услуги, оказываемые филиалом.

Условия предоставления амбулаторной медицинской помощи работникам:

Периодический медицинский	Сердечно-сосудистые заболевания	Обострение хронических	Обследование по направлению других ЛПУ (консультации)
---------------------------	---------------------------------	------------------------	---

осмотр	(в зависимости от повода обращений) *	заболеваний (в зависимости от повода обращений) *	узких специалистов, инструментальная и лабораторная диагностика)**
Бесплатно	Бесплатно	Бесплатно	50 % оплата

\* Поводы обращений:

1. Гипертоническая болезнь
2. Нарушение сердечного ритма
3. Ишемическая болезнь сердца
4. Нейроциркуляторная дистония по гипертоническому типу/смешанного генеза
5. Хронический гастрит, хронический гастродуоденит, хронической панкреатит
6. Хронический цистит, хронический пиелонефрит
7. Остеохондроз шейного, грудного и поясничного отделов позвоночника

\*\* После согласования с доверенным врачом и администрацией.

Условия предоставления плановой стационарной медицинской помощи (только кардиологического профиля при наличии показаний для стационарного лечения с учетом видов оказываемой медицинской помощи в филиале) работникам после года работы в филиале, 1 раз в год — бесплатно. Стационарная помощь предоставляется по решению доверенного врача и по согласованию с администрацией. Показания к обследованию и госпитализации определяет доверенный врач (при наличии достаточного количества объемов, определенных план-заданием на выполнение территориальной программы обязательного медицинского страхования на территории Тюменской области на соответствующий год).

9.2. Работодатель вправе оказывать материальную помощь по личному заявлению работника и по ходатайству Профсоюзного комитета (после одного года работы в филиале):

а) при необходимости проведения хирургической операции, за исключением косметологической;

б) для проведения дорогостоящих медицинских обследований по показаниям (КТ, МРТ и др.);

в) в связи с рождением ребенка;

г) в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги);

д) в связи с другими особыми обстоятельствами (тяжелое материальное положение, кража, бытовой пожар и другое);

е) в связи со стихийными бедствиями (землетрясение, наводнение, лесной/торфяной пожар, другие стихийные бедствия) и в других чрезвычайных ситуациях (техногенная катастрофа, теракт, объявление войны) с учетом финансово-экономического положения филиала;

ж) многодетным семьям, одиноким матерям с учетом финансово-экономического положения филиала.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.3.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.3.3. Своевременно перечислять средства в Социальный Фонд России в размерах, определенных законодательством РФ.

9.3.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Социальный Фонд России.

9.3.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.3.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.3.7. Предоставлять дополнительные льготы многодетным семьям, одиноким матерям с учетом финансово-экономического положения филиала.

9.4. Работнику (при наличии стажа работы в филиале не менее 1 года) по ходатайству Профсоюзного комитета может быть предоставлен отпуск с сохранением среднемесячной заработной платы в следующих случаях:

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 класс) в день проведения праздничных линеек, посвященных началу учебного года – Дню знаний – 1 день,
- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников 9 и 11 классов на последний звонок в школе – 1 день,
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 день,
- в связи со своим бракосочетанием – 1 день,
- в связи с похоронами близких родственников (родители, дети, супруги) до 3-х дней,

9.4.3. Близким родственникам (мать, отец, дочь, сын, супруги) работников, отработавшим в филиале более одного года, и по ходатайству Профсоюзного комитета могут быть предоставлены бесплатные медицинские услуги, оказываемые филиалом.

Амбулаторная помощь:

Сердечно-сосудистые заболевания*	Консультации узких специалистов, лабораторная и инструментальная диагностика*	Обследование по направлению других ЛПУ	Обследование по желанию пациента
Бесплатно, 1 родственник 1 раз в год	Бесплатно, 1 родственник 1 раз в год	50 % оплата	100 % оплата

\* По направлению доверенного врача (или узких специалистов) при наличии показаний с учетом видов оказываемой медицинской помощи в филиале и по предварительной записи в регистратуре на консультации узких специалистов и инструментальную диагностику.

9.4.4. Условия предоставления плановой стационарной медицинской помощи близким родственникам (мать, отец, дочь, сын, супруги) работников, отработавшим в филиале более года (только кардиологического профиля, согласно видам оказываемой медицинской помощи; в филиале) и по ходатайству Профсоюзного комитета:

Категория пациента	Стационарное лечение кардиологической патологии*
Близкие родственники сотрудника	1 раз в год — бесплатно 1 человек в год

\* Показания к госпитализации (только кардиологического профиля при наличии показаний для стационарного лечения с учетом видов оказываемой медицинской помощи в филиале) определяет доверенный врач при наличии полиса МС.

9.4.5 Консультация врача-педиатра (при наличии в штате) для детей без признаков ОРВИ (до 18 лет) сотрудников, отработавших в филиале более одного года – бесплатно.

9.4.6. Консультация врача по лечебной физкультуре (при наличии в штате) для работников и близких родственников (родители, дети, супруги) работников, отработавших в филиале более одного года и по ходатайству Профсоюзного комитета – бесплатно. По назначению врача по лечебной физкультуре в период реабилитации после травм и обострений хронических заболеваний опорно-двигательного аппарата для работников и близких родственников (родители, дети, супруги) работников, отработавших в филиале более одного года и по ходатайству Профсоюзного комитета – курс занятий лечебной физкультурой в группе проводится бесплатно (количество процедур по каждому случаю заболевания и травмы определяет врач по лечебной физкультуре). Занятия для профилактики обострений хронических заболеваний опорно-двигательного аппарата в группе два раза в неделю для работников и близких родственников работника – со скидкой 50 % от действующей на момент процедуры стоимости услуги. Комплектование групп осуществляет заведующий отделением медицинской реабилитации исходя из возможностей кабинета лечебной физкультуры.

Медицинский (лечебный) массаж для сотрудников проводится бесплатно – 1 курс (10 процедур) в течение календарного года в случаях абсолютных показаний (переломы, травмы, операции, невралгии с утратой трудоспособности, восстановительный период инфаркта миокарда, переходящих и острых нарушений мозгового кровообращения) для применения в комплексе лечения и реабилитации по направлению невролога, доверенного врача и по согласованию с заведующим отделением медицинской реабилитации. Для близких родственников (родители, дети, супруги) работников, отработавших в филиале более одного года и по ходатайству Профсоюзного комитета, для пенсионеров филиала (стаж работы более 15 лет) и для сотрудников при отсутствии абсолютных противопоказаний к проведению медицинского массажа и для профилактики – медицинский массаж проводится с оплатой 50 % стоимости от действующего на данный момент прейскуранта цен и по записи у заведующего отделением медицинской реабилитации.

9.4.7. При наличии финансовой возможности, работник филиала, отработавший 3 года и более, по ходатайству Профсоюзного комитета, имеет право на получение путевки на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере не



менее 10 % и не более 50 % стоимости путевки в санатории или санатории-профилактории.

Путевки выдаются согласно поданным заявлениям в порядке очередности.

Повторное выделение льготной путевки допускается только после использования данного права другими работниками или отказа их от путевки. В случае отказа от предоставленной путевки, без уважительных причин (болезнь работника или близких родственников), повторное выделение путевки не предоставляется.

9.4.8. При наличии финансовой возможности, работник филиала, отработавший 3 года и более, по ходатайству Профсоюзного комитета, имеет право на частичную компенсацию стоимости путевки в санатории или санатории-профилактории для своих детей, состоящих на диспансерном учете в поликлинике по месту жительства. Данное право предоставляется согласно поданным заявлениям в порядке очередности.

9.4.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами; осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9.5. Основные направления социальной защиты пенсионеров:

- организуются культурно-массовые мероприятия ко Дню пожилого человека.

- амбулаторная и стационарная медицинская помощь (по показаниям только кардиологического профиля с учетом видов оказываемой медицинской помощи в филиале, которые определяет доверенный врач) оказывается бесплатно (1 раз в год) пенсионерам, отработавшим в филиале более 15 лет и вышедшим на пенсию из филиала (при наличии достаточного количества объемов, определенных план-заданием на выполнение территориальной программы обязательного медицинского страхования на территории Тюменской области на соответствующий год).

Материальная помощь пенсионерам, вышедшим на пенсию из филиала, оказывается по согласованию с Работодателем и по ходатайству Профсоюзного комитета.

9.6. Работодатель устанавливает материальную помощь работникам, прекратившим свою трудовую деятельность и отработавших в филиале более 20 лет в размере от 2-х окладов данного работника (с учетом финансово-экономического положения филиала).

9.7. Работодатель устанавливает материальную помощь для сотрудников-юбиляров в связи с достижением 50 лет, 60 лет, 70 лет и т.д. (каждые 10 лет) в размере 5000,00 рублей - при условии наличия у филиала финансовой возможности.

9.8. Работодатель может предоставлять по ходатайству Профсоюзного комитета 1 день отпуска с сохранением заработной платы работникам, имеющих общий трудовой стаж в филиале более 20 лет, на основании личных заявлений.

9.9. Работодатель может предоставлять по ходатайству Профсоюзного комитета 2 дня отпуска с сохранением заработной платы работникам, имеющих общий трудовой стаж в филиале более 30 лет, на основании личных заявлений.

9.10. Работник филиала к трудовым юбилеям (10 лет, 15 лет, 20 лет, 25 лет и далее каждые 5 лет), имеет право получить один курс (№10) физиотерапевтических процедур на выбор: массаж (не более 3,5 единиц), углекислые ванны, вибросауна, прессотерапия в условиях отделения медицинской реабилитации бесплатно по назначению врача-физиотерапевта (заведующим отделением медицинской реабилитации).

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.2. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ).

10.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников Работодателем, в комиссии по трудовым спорам.

10.4. На основании личных заявлений членов профсоюза Работодатель обязуется начислять профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы и перечислять их в течение 3-х банковских дней от дня выдачи зарплаты по банковским реквизитам, указанным Профсоюзным комитетом.

Право приема, регистрации и хранения заявлений члена профсоюза предоставляется Профсоюзному комитету. Профсоюзный комитет представляет личные заявления работников в бухгалтерию, являющийся основанием для удержания и перечисления членских взносов.

Прекращение удержания взносов с члена профсоюза производится после принятия решения Профсоюзным комитетом о прекращении членства работника в профсоюзе в сроки и порядке, предусмотренном Уставом профсоюза, на основании заявления члена профсоюза, согласованного профкомом и переданных в бухгалтерию.

10.5. Работодатель может выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и оздоровления сотрудников, а также на культурно-массовые мероприятия (с учетом финансово-экономического положения филиала и по ходатайству Профсоюзного комитета).

10.6. Распространять на работников, избранных на не освобожденные должности, в органы профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально - экономические льготы, предусмотренные в организации (статья 375 ТК РФ).

10.7. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.7.1. Вправе предоставить в бесплатное пользование Профсоюзному комитету помещения или другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (статья 377 ТК РФ).

10.7.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет.

10.7.3. Выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.7.4. Освобождает от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

10.7.5. Представления Профсоюза как социального партнера:

- обязательным ознакомлением всех поступающих на работу с наличием в учреждении Профсоюза (для полного охвата профсоюзным членством работников учреждения, вносится в направление для приема на работу - для постоянных работников - графа «подпись профкома»);

- представления коллективного договора как документа, разработанного совместно с Профсоюзом.

## 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных

коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации,

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Прошнуровано  
и скреплено печатью: 28 страниц

Делопроизводитель

*Л.Р. Салмина*  
Л.Р. Салмина

М.п.

