

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения
здравоохранения Тюменской области
«Городская поликлиника №17»

Принят на конференции трудового коллектива
Работников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17»

«13» марта 2024

От Работодателя:
Главный врач

Е.И. Неверова

От трудового коллектива:

Председатель профсоюзного комитета ГАУЗ ТО
«Городская поликлиника № 17»:

В.А. Полушина

Срок действия коллективного договора:
С 02.04. 2024 по 02.04. 2027 года

16.03.2024

Тюмень 2024 г.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации между Государственным автономным учреждением здравоохранения Тюменской области «Городская поликлиника № 17», именуемым в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача Неверовой Елены Николаевны, действующего на основании Устава, и в соответствии со статьей 33 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), с одной стороны и

Трудовым коллективом Государственного автономного учреждения здравоохранения Тюменской области «Городская поликлиника № 17», именуемым в дальнейшем «Работники», в лице Председателя Профсоюзного комитета Полушиной Валентины Александровны, (далее – Профсоюзный комитет) действующего на основании Устава и в соответствии со статьями 29, 30, 37ТК РФ, вместе именуемые стороны,

заключили настоящий коллективный договор (далее также Договор) о нижеследующем.

I. Общие положения

1.1. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении здравоохранения Тюменской области «Городская поликлиника № 17» (далее также Учреждение, организация).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе поликлиники;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства и устанавливающим более благоприятные условия труда по сравнению с нормативными правовыми актами в сфере труда.

1.3. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
 - предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - создавать условия для профессионального и личного роста Работников, усиления мотивации производительности труда;
 - информировать профсоюзную организацию о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях;
 - содействовать проведению мероприятий по формированию у Работников навыков здорового образа жизни и здорового питания, проведению иммунизации, вакцинопрофилактики Работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди Работников.
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- Профсоюзный комитет обязуется:**
- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;
 - нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
 - способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов, способствующих выявлению профессионализма Работников;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий труда;
- принимать меры по урегулированию трудовых споров;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, в соответствии со статьей 370 ТК РФ;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзной организацией предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;
- отказаться от организации митингов (забастовок) в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;
- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых споров и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать содействие Работникам в получении правовой помощи по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Государственного автономного учреждения здравоохранения Тюменской области «Городская поликлиника №17» (далее по тексту - Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности работы, улучшению качества оказываемой помощи (услуг), росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать принципы врачебной этики и деонтологии в работе с пациентами (законными представителями пациентов), коллегами;
- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

1.4. Действие коллективного договора

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

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Действие Договора распространяется на всех Работников организации.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в установленном порядке.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам.

При приеме на работу Работодатель ознакомляет Работника с настоящим Договором.

Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют Работодатель, Профсоюзный комитет (иные представители Работников).

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

Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией настоящего Договора, информируя друг друга о своих действиях по выполнению положений настоящего Договора.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

II. Рабочее время и время отдыха, предоставление и продолжительность отпуска

2.1. Рабочее время

2.1.1. Рабочее время - время, в течение которого Работники в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудовых договоров должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

2.1.2. Режим рабочего времени Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиками работы, графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором.

В организации применяются следующие режимы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполная рабочая неделя, которая устанавливается по соглашению сторон;
- ненормированный рабочий день.

2.1.3. Учет рабочего времени, фактически отработанного Работником, осуществляется в порядке, предусмотренном локальным актом организации.

2.1.4. Время предоставления перерыва для отдыха и питания Работников и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между Работником и Работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.1.5. Трудовым договором, заключаемым с конкретным Работником, режим рабочего времени, продолжительность рабочего времени, время отдыха может определяться индивидуально, при этом данные условия трудового договора не должны ухудшать положение Работника по сравнению с условиями, установленными действующим трудовым законодательством и настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.1.6. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

2.1.7. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от 16-18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной

оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой ст. 91 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

2.1.8. Для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника в зависимости от занимаемой должности устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, иными нормативными актами, с учетом результатов специальной оценки условий труда, трудовым договором.

2.1.9. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

2.1.10. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

2.1.11. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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;

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.1.12. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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 (ст. 113 ТК РФ):

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, либо 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, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

2.1.13. В организации в отношении отдельных категорий Работников устанавливается сменный режим рабочего времени в соответствии с утвержденным расписанием работы Работников.

2.1.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При выполнении отдельных видов работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (статья 95 ТК РФ).

2.2. Время отдыха

2.2.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

2.2.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

2.2.3. Всем Работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ), а Работникам - инвалидам - 30 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

2.2.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работника и Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Соблюдение графика отпусков обязательно как для Работодателя, так и для Работника.

По согласованию с Работодателем и на основании заявления Работнику может быть предоставлен отпуск в отступление от графика в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.5. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации следующим Работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.2.5.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня, в соответствии с перечнем должностей, при замещении которых Работникам устанавливается ненормированный рабочий день (приложение № 1 к настоящему Договору). Ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется при условии указания соответствующего режима рабочего времени в трудовом договоре.

По письменному заявлению Работника ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией.

2.2.5.2. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

2.2.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за ненормированный рабочий день суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

2.2.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда предоставляется Работникам только за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

2.2.8. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

2.2.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы в организации предоставляется Работнику по истечении 6 (шести) месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя).

2.2.10. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях и количестве дней, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

2.2.11. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях 1 сентября (если ребенок впервые идет в школу и на «последний звонок» выпускного 9 или 11 класса) в количестве одного дня по предварительному согласованию с Работодателем.

2.2.11. При несовпадении условий трудового договора в части ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков с условиями Договора, различия трактуются в пользу Работника.

III. Оплата труда

3.1. Оплата труда Работников организации устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда Работников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 17», которое утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Председателем Профсоюзного комитета, а также в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

3.2. Месячная заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

3.3. Выплата заработной платы в организации осуществляется в рублях Российской Федерации. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца:

- «30» числа текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца.

- «28 (29)» февраля - выплата заработной платы за первую половину февраля.

- «15» числа месяца, следующего за отчетным – выплата заработной платы за вторую половину месяца.

Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника, указанный в заявлении Работника.

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

3.4. Работодатель гарантирует обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Гарантии и компенсации

4.1. Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных действующим законодательством.

4.2. Работодатель обязуется предоставлять Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, имеют следующие категории Работников:

- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до трёх лет;

- лица, проработавшие в Учреждении более десяти лет, и имеющие поощрения и награждения от руководства, благодарности от пациентов.

- одинокие матери, имеющие двух и более детей;

- Работники Учреждения, имеющие трех и более детей.

4.4. Заработная плата Работников, подлежащих сокращению, не может быть уменьшена по инициативе Работодателя, и увеличивается на тех же основаниях, что и у остальных Работников.

4.5. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- при совмещении работы с получением образования – обеспечивается предоставление гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предусмотренных главой 26 ТК РФ;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей - обеспечивается предоставление гарантий и компенсаций Работникам, при исполнении государственных или общественных обязанностей, предусмотренных главой 25 ТК РФ;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника - на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора – обеспечивается предоставление гарантий и компенсаций Работникам, связанные с расторжением трудового договора, предусмотренных главой 27 ТК РФ;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника - Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе; задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника;
- при направлении в служебные командировки – гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя).
- при переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иными повреждениями здоровья, связанными с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника;
- при временной нетрудоспособности – выплачивается Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами;
- при повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника;
- при направлении Работника на медицинский осмотр за Работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок по месту работы;
- при сдаче Работниками крови и её компонентов – в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы. Освобождение Работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра, производится на основании его письменного заявления

не позднее чем за три дня до предполагаемого дня сдачи крови и ее компонентов, а также дня связанного с этим медицинского осмотра. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие сдачу ими в день освобождения от работы крови и ее компонентов, а также связанного с этим медицинского осмотра. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов на основании письменного заявления Работника. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию (на основании заявления) предоставляется другой день отдыха. В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию (на основании его письменного заявления) другой день отдыха.

- 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым 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. При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя;

- при использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме;

- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления не позднее чем за три дня до предполагаемого дня прохождения диспансеризации. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.6. Обеспечение Работодателем трудовых прав Работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт в добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации осуществляется в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

4.6. По решению Работодателя, при наличии финансовых средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться Работнику, его близкому родственнику (жене, матери, отцу, ребенку) материальная помощь в случаях и размерах:

- смерти Работника в размере не менее 10 000 (десяти тысяч) рублей;
- смерти близких родственников - жены, мужа, сына, дочери - 10 000 (десять тысяч) рублей, матери, отца - 10 000 рублей;

Материальная помощь выплачивается в связи с юбилейной датой женщинам - 55 лет и мужчинам - 60 лет в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

Срок обращения за выплатой материальной помощи в случаях смерти Работника, близких родственников составляет 6 месяцев, с даты смерти.

Срок обращения за выплатой материальной помощи в связи с юбилейной датой составляет 1 месяц до юбилейной даты и 1 месяц после юбилейной даты.

4.7. Работник, получивший профзаболевание или травму на производстве, имеет право на медицинское обслуживание в подразделениях организации сверх программы обязательного медицинского страхования по назначению врачей.

4.8. Организация возмещает расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей при предоставлении документов, подтверждающих расходы.

4.9. Работодатель предоставляет Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, компенсации и оплату, предусмотренные действующим законодательством, порядком повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки медицинских Работников организации

4.10. При наличии в организации финансовых средств, сформированных за счет внебюджетных источников Работодатель:

- выделяет средства для оздоровительной работы среди Работников и их детей.

4.11. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом организует культурно-массовую и оздоровительную работу для Работников Учреждения и членов их семей.

4.12. Для поддержания и мотивации здорового образа жизни и физического здоровья Работников, Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно рассматривает расходование денежных средств на проведение спортивно-оздоровительных мероприятий.

V. Развитие персонала

5.1. Работодатель содействует Работнику, желающему пройти профессиональную переподготовку, стажировку и повышение квалификации в соответствии с потребностью Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

Оплата обучения Работника, направляющегося Работодателем с целью повышения квалификации, профессиональной переподготовки, в соответствии с потребностью Учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Подготовка, профессиональная переподготовка и повышение квалификации медицинских Работников проводится в соответствии с ежегодным планом.

5.3. Работодатель направляет Работников на обучение в соответствии с Положением о порядке формирования плана дополнительного профессионального образования медицинских и фармацевтических Работников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №17».

VI. Условия и охрана труда

- 6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.
- 6.2. Работодатель обязан обеспечить:
- 6.2.1. Безопасность Работников организации при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 6.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда в организации;
- 6.2.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников организации;
- 6.2.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 6.2.5. Режим труда и отдыха Работников организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6.2.6. 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 организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- 6.2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;
- 6.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- 6.2.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками организации средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.2.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 6.2.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников организации, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников организации по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 6.2.12. Недопущение Работников организации к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 6.2.13. Информирование Работников организации об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 6.2.14. 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;

6.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников организации при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.2.16. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников организации в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников организации, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.2.18. Обязательное социальное страхование Работников организации от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.19. Ознакомление Работников организации с требованиями охраны труда;

6.2.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников организации с учетом мнения представителя выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) иного уполномоченного Работниками представительного органа для принятия локальных нормативных актов;

6.2.21. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;

6.1.22. Проведение мероприятий по формированию у Работников организации навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики Работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди Работников организации.

VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Профсоюзный комитет является полномочным представителем Работников организации. Членами Профсоюзного комитета могут являться Работники, члены первичной профсоюзной организации, избранные в Профсоюзный комитет на очередной отчетно-выборной конференции. Срок полномочий Профсоюзного комитета 5 лет. Индивидуально, по письменному заявлению член Профсоюзного комитета может выйти из членов Профсоюзного комитета. В таком случае Профсоюзный комитет ожидает следующее отчетное годовое собрание и вносит в повестку дня вопрос о замещении члена Профсоюзного комитета.

Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, вправе уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы в отношениях с Работодателем.

7.2. Основной функцией Профсоюзного комитета является общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, а также обеспечение и защита прав Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации или Работников, уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы в отношениях с Работодателем.

7.3. Профсоюзный комитет способствует культурному и спортивному развитию Работников, проводит различные культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, создающие положительный имидж организации.

7.4. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях президиумов, пленумов, советов, комиссий и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя. (ст. 374 ТК РФ).

7.5. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами, выполнению производственных задач с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, сотрудничать на началах социального партнерства с Работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений: содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.6. Профсоюзный комитет:

- разъясняет Работникам и руководителям структурных подразделений организации трудовое законодательство, положения Соглашений, настоящего Договора, контролирует и добивается их неуклонного выполнения;

- предоставляет Работникам – членам профсоюза консультации и защиту в судебных органах по вопросам трудовых прав;

- принимает исчерпывающие меры по разрешению коллективных споров и трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий Договор;

- не выступает инициатором акций протеста и забастовок при своевременном и полном выполнении всех обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

7.7. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные правовые акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом, в случаях, установленных законодателем.

7.8. Работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для Работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным Работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

7.9. Работодатель при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы Работникам. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

7.10. Работодатель при наличии письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюзного комитета денежные средства из заработной платы Работников в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы Работникам. (ст. 377 ТК РФ).

VIII. Трудовые споры

8.1. Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.2. Индивидуальным трудовым спором признается спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

8.3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

8.4. Комиссия по трудовым спорам действует на основании ТК РФ.

8.5. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе Работников (представительного органа Работников) и (или) Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя. Работодатель и представительный орган Работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

8.6. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ, иными федеральными законами.

IX. Ответственность

9.1. Стороны несут ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

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

9.1.2. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим 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.

9.1.3. При невыполнении обязательств настоящего Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

X. Заключительные положения

10.1. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора Работодатель и Профсоюзный комитет договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает споры и готовит вложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.2. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах.

10.3. Договор направляется на уведомительную регистрацию в департамент по труду и занятости Тюменской области.

10.4. Договор вступает в силу с момента подписания обеими сторонами.

10.5. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение: 1. Перечень должностей, работа которых дает право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение №1).

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работа которых дает право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Наименование должности	Количество дней отпуска за ненормированный рабочий день (календарных дней)
1	Главный бухгалтер	3
2	Заместитель главного бухгалтера	3
3	Начальник планово-экономического отдела	3
4	Начальник отдела по управлению персоналом	3
5	Начальник инженерно-хозяйственного отдела	3
6	Бухгалтер	3
7	Юрисконсульт	3
8	Экономист	3
9	Старший специалист по персоналу	3
10	Специалист по персоналу	3
11	Специалист по охране труда	3
12	Секретарь руководителя	3
13	Делопроизводитель	3
14	Специалист по закупкам	3
15	Системный администратор	3
16	Программист	3
17	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3
18	Старший специалист	3
19	Специалист	3
20	Начальник службы-врач-методист	3
21	Водитель автомобиля	3

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

18 (восемнадцать) листов

Главный врач ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №17»

Неверова Е.Н.

Председатель профсоюзного комитета ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №17»

Полушина В.А.

