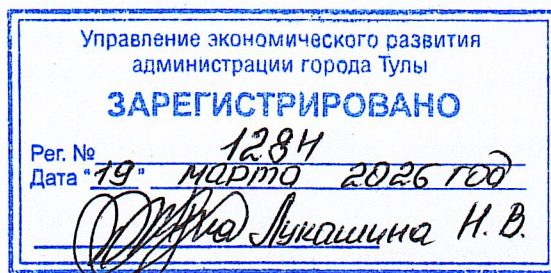


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения здравоохранения
«Тульский областной клинический онкологический диспансер»
(ГУЗ «ТОКОД»)

на 2026 – 2029 гг.



Работодатель:

Главный врач
ГУЗ «ТОКОД»

Д.А. Истомин
«16» февраля 2026 г.



Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета ГУЗ «ТОКОД»

О.В. Выборнова
«16» февраля 2026 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности ГУЗ «Тульский областной клинический онкологический диспансер» (далее – ГУЗ «ТОКОД», учреждение) и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГУЗ «ТОКОД» и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель ГУЗ «ТОКОД», в лице главного врача, действующего на основании Устава, именуемый далее Работодатель;
- работники ГУЗ «ТОКОД», интересы которых, представляет первичная профсоюзная организация ГУЗ «ТОКОД» Профессионального союза работников здравоохранения РФ (профсоюзный комитет) в лице ее председателя, именуемого далее Профсоюзный комитет (далее вместе именуемых – Стороны).

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), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон о профсоюзах), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональными и отраслевыми соглашениями, и распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- организации условий труда и его оплаты;
- обеспечения занятости и профессиональной подготовки кадров;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и отраслевым соглашениями, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе ГУЗ «ТОКОД».

1.5. Нормы регионального отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГУЗ «ТОКОД» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГУЗ «ТОКОД», защищающим их

интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.11. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников ГУЗ «ТОКОД» по представлению их интересов в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.12. Все основные вопросы трудовых и иных 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.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональными и отраслевыми соглашениями и нормами действующего законодательства РФ.

1.14. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.15. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами.

1.16. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании коллектива работников ГУЗ «ТОКОД».

1.17. В целях обеспечения качественной и эффективной работы ГУЗ «ТОКОД», повышения уровня жизни его работников Работодатель обязуется:

1.17.1. Добиваться стабильного финансового положения учреждения;

1.17.2. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

1.17.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные трудовым договором на основании Положения об условиях оплаты труда работников ГУЗ «ТОКОД»;

1.17.4. Создавать безопасные условия труда;

1.17.5. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.17.6. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.17.7. Повышать профессиональный уровень работников;

1.17.8. Реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.17.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.17.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.18. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГУЗ «ТОКОД» в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.18.1. Содействовать в ГУЗ «ТОКОД» укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.18.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.18.3. Обеспечивать контроль создания Работодателем безопасных условий труда.

1.19. Стороны обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, выступать в вышестоящих органах по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников ГУЗ «ТОКОД», участвовать в разработке соответствующих нормативных актов.

1.20. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.21. Стороны обязуются обеспечивать предупреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в ГУЗ «ТОКОД», а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

1.22. Работодатель и Работники ГУЗ «ТОКОД», по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

1.23. Стороны договорились, что «Правила внутреннего трудового распорядка ГУЗ «ТОКОД», «Положение об условиях оплаты труда работников ГУЗ «ТОКОД», «Положение о системе управления охраной труда в ГУЗ «ТОКОД», являются отдельными локальными нормативными актами ГУЗ «ТОКОД». Локальные акты, принимаемые после подписания данного коллективного договора, могут являться его неотъемлемой частью при прямом указании в данных актах об этом.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это 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), 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 (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух подлинных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и храниться у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. 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, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.5. 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 суд (ст. 71 ТК РФ).

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

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 Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. ст. 178 - 180 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.11. *Работодатель обязуется:*

2.11.1. Принимать работника на работу в соответствии с приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдавать надлежаще заверенную копию указанного приказа. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.11.2. Уведомлять работника о предстоящих изменениях условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных, технических или технологических условий труда; осуществлять временный перевод работника на другую работу; осуществлять перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном действующим законодательством (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

2.11.3. В случае изменения организационных, технических или технологических условий труда в ГУЗ «ТОКОД» предложить работнику все имеющиеся ~~у него~~ в учреждении вакансии.

2.12. *Профсоюзный комитет обязуется:*

2.12.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками ГУЗ «ТОКОД».

2.12.2. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.12.3. Обеспечивать защиту социальных гарантий и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжении трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. Рабочее время.

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

3.1. Режим рабочего времени определяется условиями трудовых договоров с работниками ГУЗ «ТОКОД» и индивидуальными графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ГУЗ «ТОКОД» не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству РФ – Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Постановление Государственного комитета Совета

Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

3.4. Рабочее время работников ГУЗ «ТОКОД» регламентируется в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.5. Рабочее время водителей автомобилей учреждения регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.6. 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.

3.7. ГУЗ «ТОКОД» работает при пятидневной рабочей неделе с двумя выходным днем: суббота и воскресенье. Стационарные подразделения ГУЗ «ТОКОД» работают в круглосуточном режиме.

3.8. Стороны договорились, что в целях обеспечения бесперебойной работы ГУЗ «ТОКОД» и решения возникающих текущих неотложных вопросов, работники учреждения с их письменного согласия и по согласованию с Профсоюзным комитетом могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с оплатой не менее чем в двойном размере либо предоставлением других дней отдыха в любое удобное для них время (ст. 153 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- беременных женщин;
- одного родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9.2. Предупреждать работников в письменной форме об изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных, технических или технологических условий труда, не позднее чем за 2 месяца, и не позднее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективных причинах необходимости изменения условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

3.9.3. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (для обеспечения круглосуточной работы учреждения) применяется применять суммированный учет рабочего времени с расчетным периодом 1 (один) месяц.

3.9.4. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3-х лет, инвалидов, 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, работников, не достигших 18 лет.

3.9.5. 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 (ст. 95 ТК РФ).

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

- выполнение сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

4. Время отдыха

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

4.1. Всем работникам ГУЗ «ТОКОД» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

В целях планомерной организации труда ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Работникам, имеющим группу инвалидности, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГУЗ «ТОКОД», за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Отдельным категориям работников отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев: женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами ~~и др.~~ (ст. 122 ТК РФ).

4.3. График отпусков может быть изменен и дата начала отпуска перенесена на другое время по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины.

4.4. В соответствии с законодательством РФ предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам ГУЗ «ТОКОД» с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается Постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004 № 578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области». Исчисляется в календарных днях;

- работникам ГУЗ «ТОКОД», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью не менее той что, установлена Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и областного отраслевого соглашения.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

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

4.6. Стороны договорились, что перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ГУЗ «ТОКОД».

4.7. Отпуск женщинам по беременности и родам предоставляется в соответствии со ст. 255 ТК РФ.

4.8. Отпуск по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляется в соответствии со ст. ст. 256, 257 ТК РФ.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Стороны договорились, что перерыв для отдыха и питания работникам ГУЗ «ТОКОД» устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ГУЗ «ТОКОД».

4.10. *Работодатель обязуется:*

4.10.1. Предоставлять работникам ГУЗ «ТОКОД» по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в связи с рождением ребенка – до 5 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака работника, а также в связи с бракосочетанием детей работника – до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников работника (супруг (супруга), родители, дети, сестры, братья, бабушки, дедушки, тети, дяди и др.) – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в связи с проводами сына в армию – 1 календарный день;
- работникам (законным представителям), имеющим детей школьного возраста с 1-го по 5-ый класс в День знаний 1 сентября – 1 календарный день; 11-го класса – на последний звонок – 1 календарный день, выпускной бал – 1 календарный день (если совпадает с рабочим днем);
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери и отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней.

4.10.2. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его

письменному заявлению, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

4.10.3. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.11. *Профсоюзный комитет обязуется:*

4.11.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.11.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графиков отпусков работников ГУЗ «ТОКОД».

4.11.3. Осуществлять контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.11.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.

4.11.5. Осуществлять предоставление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. Оплата труда

Работодатель обязуется:

5.1. Устанавливать условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладу и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливать в соответствии с ТК РФ, «Положением об условиях оплаты труда работников ГУЗ «ТОКОД».

Заработная плата каждого работника ГУЗ «ТОКОД» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.2. В случае принятия в Тульской области решения об увеличении величины окладов, работодатель обязуется производить исчисление окладов с учетом повышения и вносить соответствующие изменения в «Положение об условиях оплаты труда учреждения».

5.3. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета ГУЗ «ТОКОД».

5.4. Обеспечивать выплату заработной платы работнику в рублях 2 раза в месяц 10 и 25 числа путем перечисления на счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

5.5. Оплату времени простоя, возникшего по вине работодателя, производить в размере двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.6. Ежемесячно всем работникам выдавать расчетные листки посредством электронной почты, отражающие заработную плату, ее составные части, размеры и основание удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате.

5.7. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе размера должностного оклада работника, доплат, надбавок и иных выплат.

5.8. За работу в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда производить компенсационную выплату к должностному окладу в соответствии с «Положением об условиях оплаты труда работников ГУЗ «ТОКОД» и трудовым договором. Перечень работников, имеющих право на указанное повышение, в том числе за работу в разных условиях вредности или опасности, утвержденный Руководителем ГУЗ «ТОКОД» по согласованию с Профсоюзным комитетом, прилагаются к «Положению об условиях оплаты труда работников ГУЗ «ТОКОД».

5.9. Размер повышения оплаты за работу в ночное время для медицинских работников составляет 25 процентов часового оклада, иным работникам – 40 процентов часового оклада, с учетом компенсационных и всех стимулирующих выплат, за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, размер повышения оплаты за работу в ночное время составляет 50 процентов часового оклада с учетом компенсационных и всех стимулирующих выплат, за каждый час работы в ночное время.

5.10. Работникам ГУЗ «ТОКОД» устанавливать повышающий коэффициент за выслугу лет в учреждениях здравоохранения.

5.11. Производить доплату работникам за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором и приказом Руководителя с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.12. Выплачивать персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.13. При наличии средств, производить выплаты стимулирующего характера:

- выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплаты за высокое качество работы;
- выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;
- иные выплаты, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда работников ГУЗ «ТОКОД».

Размер премии и условия их выплат определяется «Положением об условиях оплаты труда работников ГУЗ «ТОКОД». Заработок каждого работника максимальными размерами не ограничивается.

5.14. Утверждение показателей эффективности работы и критериев оценки для установления персонального повышающего коэффициента к окладу, премиальных выплат по итогам работы и стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы производить ежегодно, изменения в течение текущего года вносить с соблюдением требований ст.74 ТК РФ.

5.15. Работникам, направленным на курсы повышения квалификации, в командировку с отрывом от основной работы, сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, а также возмещать расходы в соответствии со ст. ст. 167, 168, 187 ТК РФ.

5.16. Исчисление среднего заработка производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ, а также правилами, установленными Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540.

5.17. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

5.18. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т. ч. о направлениях расходования финансовых средств, поступающих

в ГУЗ «ТОКОД» из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.19. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Тульской области, соглашений, коллективного договора в части оплаты труда.

5.20. Участвовать в разработке и контроле реализации локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.21. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников и направлять мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

6. Охрана труда и здоровья

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное снабжение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда.

6.2. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение по охране труда, предоставляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.3. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на объектах и профзаболеваний в ГУЗ «ТОКОД», совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.4. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает Соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

6.5. Организует проведение поэтапной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета. По результатам разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.6. Обеспечивает обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.7. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем месте, проведения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требованиям охраны труда.

6.8. Обеспечивает разработку и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.9. Обеспечивает работников в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку). Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами. Перечень работников устанавливается в соответствии с локальными актами учреждения.

6.10. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда. По письменному заявлению работников получение молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменено компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в порядке, оговоренном Приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н. Перечень работников устанавливается в соответствии с локальными актами учреждения.

6.11. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует орган Фонда социального страхования РФ, территориальное объединение профсоюзов, обеспечивает участие их представителей в составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев.

6.12. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследовании несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний.

6.13. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.14. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работников ГУЗ «ТОКОД».

6.15. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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 меры по обеспечению занятости и по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.3. 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 на оставлении на работе имеют работники:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы в ГУЗ «ТОКОД» трудовые увечья или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- одинокие матери (отцы), имеющие и воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;
- члены профсоюза работников здравоохранения РФ;
- сотрудники в возрасте до 35 лет.

7.4. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.5. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;
- не позднее, чем за 2 месяца персонально под роспись уведомлять работников о предстоящем увольнении (ст. 180 ТК РФ);

7.5.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам ГУЗ «ТОКОД», в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.3. Не менее, чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ). В течение срока массового увольнения при наличии денежных средств осуществлять меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.5.4. 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.

7.5.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с его квалификацией и стажем работы (ст.180 ТК РФ);
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений-молодым специалистам, прибывшим для работы в учреждение по их предварительным договорам или заявкам.

7.5.6. Содействовать (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.6.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в ГУЗ «ТОКОД».

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

8. Социальные гарантии.

8.1. Работодатель обязуется:

- 8.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование.
- 8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, фонд пенсионного и социального страхования) в размерах, определенных действующим законодательством.
- 8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в фонд пенсионного и социального страхования.
- 8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, подтверждающих право работников на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 8.1.5. Информировать работающих об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.2.1. Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 8.2.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию и осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.
- 8.2.3. При наличии источника выплат и объективных причин, производить оказание материальной помощи сотрудникам учреждения-членам профсоюза медицинских работников.

9. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ГУЗ «ТОКОД», обеспечения их занятости, совершенствования качества индивидуального обучения, вовлечения в активную общественную жизнь, для усиления социальной защищенности молодых работников Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.2. Организовать и проводить работу по наставничеству в ГУЗ «ТОКОД».

Молодому специалисту, прибывшему на работу в ГУЗ «ТОКОД», приказом Руководителя назначается наставник, высококвалифицированный специалист, пользующийся уважением в коллективе, который проводит работу по оказанию помощи молодому специалисту в становлении индивидуальных профессиональных навыков на примерах работы лучших работников ГУЗ «ТОКОД».

10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах):

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- 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 за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах).

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

10.4. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

10.6. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, пленумов, советов, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, а так же на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

10.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст. 375 ТК РФ).

10.11. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.11.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудование помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т. д.), средства связи (телефон, факс, Интернет), возможность иметь страничку профсоюзной организации на официальном сайте учреждения и других электронных мессенджерах, электронный почтовый ящик, транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

10.11.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую информационную базу данных, имеющуюся в учреждении.

10.11.3. При наличии предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету территории, здания, сооружения, помещения или другие объекты, необходимые для организации и проведения культурно массовых, оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей (ст. 377 ТК РФ).

10.12. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

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 действующим законодательством.

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.

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. Все ссылки на законодательные акты приведены на момент вступления в действие настоящего коллективного договора. При изменениях действующего законодательства в целях реализации данного коллективного договора будут применяться актуальные редакции актов без внесения изменений в текст настоящего коллективного договора.

11.5. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

16 (шестьнадцать) листов.

Главный врач
ГУЗ «ТОКОД»



З.А. Истомин

Председатель профсоюзного
комитета ГУЗ «ТОКОД»



О.В. Выборнова