

Представитель Работодателя:

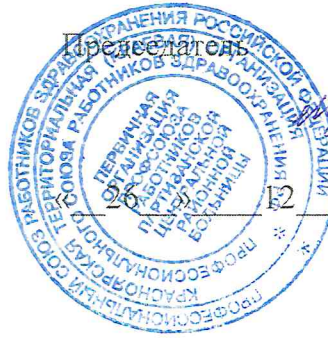
Работники
ПК КГБУЗ «Партизанская районная
больница»

Главный врач

И.А.Стахурский

« 26 » 12 2022 года

МП



Председатель

М.А.Лукьянова

2022 года

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ПАРТИЗАНСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 годы

Принято конференцией трудового коллектива
« 26 » _____ декабря _____ 2022г.

Содержание

1	Общие положения	4
2	Стороны коллективного договора	4
3	Предмет договора. Срок действия договора	5
4	Обязательства Работодателя, профсоюзного комитета и работников.	6
5	Трудовые отношения.	10
6	Рабочее время	15
7	Время отдыха.	17
8	Оплата труда.	20
9	Охрана труда и здоровья	34
10	Гарантии в области занятости	42
11	Социальные гарантии	44
12	Социальная защита молодежи	46
13	Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа	47
14	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	48
15	Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка	49
16	Приложение №2. Перечень структурных подразделений и должностей учреждения, за работу в которых устанавливается выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	106
17	Приложение №3. Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБУЗ «Партизанская РБ»	114
18	Приложение №4. Методика расчета стимулирующих выплат, предоставляемых медицинским работникам, участвующим в выявлении злокачественного новообразования на I-II стадиях развития	194
19	Приложение №5. Положение о распределении средств, поступающих по родовым сертификатам в 2015 году за оказание услуг по диспансерному наблюдению детей в течении первого года жизни, поставленных в возрасте до 3-х месяцев на диспансерный учет в КГБУЗ «Партизанская РБ». Положение О расходовании средств, полученных за медицинские услуги оказанные женщинам в период беременности в период родов и послеродовый период в КГБУЗ «Партизанская РБ»	196

20	Приложение №6 Положение об организации предоставления отдельным категориям граждан мер социальной поддержки в виде бесплатного изготовления и ремонта зубных протезов	209
21	Приложение №7 Положение о распределении средств, полученных от оказания медицинских и не медицинских услуг, оказанных на платной основе в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Партизанская районная больница»	215
22	Приложение №8. Нормы сертифицированной спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты	225
23	Приложение №9. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, для применения их в санитарно-бытовых и производственных помещениях	237
24	Приложение №10. Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока	242
25	Приложение №11. Положение о служебных командировках и служебных разъездах	249
26	Приложение №12. Положение Об ограничении курения табака в КГБУЗ «Партизанская РБ »	259
27	Приложение №13. Положение об организации и проведении работ по обеспечению безопасности персональных данных при их автоматизированной обработке в информационных системах персональных данных	260
28	Приложение №14. Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в медицинской организации (Антикоррупционная политика)	276
29	Приложение №15. Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских или фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности	289
30	Приложение №16. Порядок распределения средств направляемых на обеспечения пребывания ребенка в лечебно-профилактическом учреждении, относящегося к категории лиц дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, и дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, до достижения ими возраста четырех лет включительно	291
31	Приложение №17. Положение о порядке проведения служебного расследования в отношении работников КГБУЗ «Партизанская РБ»	292
32	Приложение №18. Положение о врачебной тайне в КГБУЗ «Партизанская РБ»	296

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Партизанская районная больница» (далее сокращённо КГБУЗ «Партизанская РБ») на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2014 № 449-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009 №521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

2. Стороны коллективного договора

2.1. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Партизанская РБ», в лице главного врача Стахурского Игоря Анатольевича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организацией профсоюза работников здравоохранения РФ КГБУЗ «Партизанская районная больница», в лице ее представителя – первичной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ КГБУЗ «Партизанская районная больница» Лукьяновой Марии Александровны, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

2.2. Работодатель признает профком единственным представителем Работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

2.3. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

2.4. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива. Работники обязуются соблюдать условия настоящего Договора, а профсоюзный комитет участвует в работе по поддержанию трудовой и производственной дисциплины, выполнению должностных обязанностей Работниками.

2.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются дважды в год осуществлять проверку выполнения условий настоящего Договора (за I полугодие и за год) и отчитываться перед коллективом о результатах выполнения и соблюдения условий настоящего Договора. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

3. Предмет договора. Срок действия договора.

3.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения, установленные законодательством формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; экологическая безопасность и охрана здоровья работников в учреждении; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников.

3.2. Нормы регионального 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.

3.3. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

3.4. Коллективный договор заключен на срок 3 года, и вступает в силу и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

3.6. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников КГБУЗ «Партизанская РБ», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

3.8. 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 постоянно действующей 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, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

В соответствии со ст. 44 ТК РФ изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Согласно ст. 50 ТК РФ все изменения и дополнения должны быть зарегистрированы в государственном органе по труду. Направить документ на регистрацию работодатель или его представитель должны в течение семи дней с момента подписания сторонами изменения или дополнения. Коллективный договор является обязательным документом как для работников, так и для работодателя. Работодатель не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от исполнения условий, прописанных в нем.

3.9. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

3.10. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются на всех работников, на основании статьи 43 ТК РФ.

Работники, члены профсоюза, перечисляют ежемесячно денежные взносы в размере 1% от заработной платы на счет профкома.

Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а также преимущественное право на получение льгот и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором.

3.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью Договора и имеют равную с ним юридическую силу

3.12. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

3.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

3.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

4. Обязательства Работодателя, профсоюзного комитета и работников.

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

4.1.1. добиваться стабильного финансового положения организации и успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих (с учетом экономических возможностей КГБУЗ «Партизанская РБ»);

4.1.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

4.1.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ);

4.1.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

4.1.5. создавать безопасные условия труда;

4.1.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами,

необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.1.7. повышать профессиональный уровень работников;

4.1.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

4.1.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

4.1.11.сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках трудового законодательства, предъявлять и своевременно рассматривать предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

4.1.12.предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4.1.13.создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с гл. 58 ТК РФ, Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

4.1.14.соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

4.1.15.своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений действующего трудового законодательства, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

Работодатель имеет право:

4.1.16.заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

4.1.17.поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.18.привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

4.1.18.принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

4.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора **Профсоюзный комитет обязуется:**

4.2.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

4.2.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

4.2.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

4.2.4.представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

4.2.5.вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

4.2.6.добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих действующему трудовому законодательству, правовым нормам по охране труда, обязательствам коллективного договора, а также принятым локальным нормативным актам без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ);

4.2.7.давать мотивированное мнение Профсоюзного комитета при вынесении дисциплинарного взыскания работникам, увольнении работников по инициативе

Работодателя, являющихся членами профсоюза. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные методы защиты прав и интересов работников (требование гл. 58 ТК РФ, Федерального закона №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации);

4.2.8.вносить предложения Работодателю по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

4.2.9.предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

4.2.10. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

4.2.11. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

4.2.12. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

4.2.13. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

4.2.14.работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

Профсоюзный комитет имеет право:

4.2.14.получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

4.2.15.по вопросам, касающимся оплаты труда работников;

4.2.16.по реорганизации и ликвидации рабочих мест и организации в целом, введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

4.2.17.профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

4.2.18.аттестации работников;

4.2.19.по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

4.2.20.вносить по вышеуказанным и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

4.2.21.свободно распространять информацию о своей деятельности (в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников здравоохранения РФ);

4.2.22.оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды практической помощи членам профсоюза.

4.2.23. может членам профсоюза предоставлять займы. Чаще всего такие займы бывают беспроцентными, что должно быть оговорено в соответствующем договоре (ст. 808 и 809 ГК РФ)

4.3. Обязанности работников:

- 4.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- 4.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 4.3.3. беречь имущество КГБУЗ «Партизанская РБ», сохранять коммерческую тайну; врачебную тайну;
- 4.3.4. создавать и сохранять трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 4.3.5. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы, и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- 4.3.6. за причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами: за прямой действительный ущерб, причинённый работодателю;
- 4.3.7. материальная ответственность исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

Работник имеет право на:

- 4.3.8. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
 - предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - 4.3.9. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
 - 4.3.10. своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - 4.3.11. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для соответствующих категорий работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - 4.3.12. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 4.3.13. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
 - 4.3.14. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (гл. 8 ТК РФ);
 - 4.3.15. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
 - 4.3.16. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
 - 4.3.17. защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых интересов, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 4.3.18. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 4.3.19. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях предусмотренных ТК и иными федеральными законами.
 - 4.3.20. Когда профсоюзная организация предоставляет членам профсоюза займы, выплаченные суммы должны быть возвращены в течении бмесяцев по заявлению работника.
- 4.4. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период

действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

4.5. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

4.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

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

5. Трудовые отношения.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ, статья 15. Трудовые отношения ТК РФ)

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

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.1. Работодатель обязуется:

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

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (список можно продолжить).

5.1.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением

организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

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

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.1.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. **Работа в течение двух смен подряд запрещается.**

5.1.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять **суммированный учет рабочего времени.**

В учреждении вводится суммированный учет рабочего времени: с квартальным учетным периодом. При суммированном учете рабочего времени время работы сверх нормативной продолжительности времени является сверхурочным и оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

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

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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.

5.1.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха **только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения)** по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день компенсировать отгулом или ,по решению работодателя , оплачивать в двух кратном размере.

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

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

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

Кроме того, специальное правило предусмотрено для медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности. Максимальная продолжительность работы по совместительству увеличена для них до 8 часов ежедневно и до 39 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках

городского типа").

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

5.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель вправе предложить работнику выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, с определенной оплатой или предоставлением работнику дополнительных выходных дней. Перевод работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством.

5.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника выполняемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В соответствии с ч. 4 ст. 57 ТК РФ установление испытательного срока при приеме на работу относится к числу дополнительных условий трудового договора и включается в него по соглашению сторон, ст. 70 ТК РФ установлен перечень категорий лиц, которым не может быть установлен испытательный срок.

Максимальный испытательный срок ограничен законом, и по общему правилу он составляет 3 месяца, но в ряде исключительных случаев может быть увеличен до 6 месяцев (ч. 5 ст. 70 ТК РФ). Минимальный испытательный срок ТК РФ не установлен.

Согласно ч. 5 ст. 70 ТК РФ для заместителей руководителей организации может быть установлен испытательный срок 6 месяцев, может быть установлен испытательный срок меньшей продолжительности.

Срок испытания не может превышать шесть месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, тем работником, которые перешли на электронную форму ведения сведений о трудовой деятельности, выдать СТД-Р, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника, и произвести с ним окончательный расчет.

5.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

5.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

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

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

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

5.10. Стороны договорились, что работники имеют право повышать свою квалификацию за счет средств Работодателя с периодичностью не реже чем 1 раз в 5 лет. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем

5.11. В соответствии со ст. 174, 175 Трудового Кодекса РФ Работникам, направленным впервые на обучение работодателем или поступившим самостоятельно впервые в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней,
- на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней,
- на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10

календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

5.12. Работодатель обязуется:

- проводить совместно с профсоюзным комитетом не менее 1 конкурса профессионального мастерства медицинских работников (врачей, медицинских сестер) один раз в год;
- в целях повышения квалификации сотрудников учреждения проводить конференции для врачей и среднего медицинского персонала не реже одного раза в год;
- при обращении Профсоюза организовать цикл лекций по трудовому и гражданскому законодательству для сотрудников учреждения;

5.13. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

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

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

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

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

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение

режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

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

- лица предпенсионного возраста (3 года до пенсии);

- лица, проработавшие в учреждении свыше 20 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

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

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

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

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

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

5.23. Работодатель обязуется принять следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины- с 60 лет, женщины- с 55 лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.;

- с учетом мнения Профсоюза вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест;

5.24. Работодатель обязан при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюза.

5.25. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

6. Рабочее время.

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

6.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным

комитетом (Приложение № 1).

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

6.2.1. Главный врач медицинской организации имеет право на сокращенную продолжительность рабочего времени, установленную для медицинских работников статьей 350 ТК РФ.

6.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации, постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 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 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение». Перечень прилагается к коллективному договору.

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

6.5. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей». Водителям автомобиля организации устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

6.6. Ненормированный рабочий день вводится для следующих работников: главному врачу, заместителю главного врача по медицинской части, заведующий поликлиникой, , начальнику планово-экономического отдела, главному бухгалтеру, специалисту в сфере закупок- юрисконсульту

При установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и определении продолжительности дополнительного отпуска следует учитывать объем работы, степень напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и другие условия.

6.7. 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.

6.8. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-І «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

6.9. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями или шестидневной с одним выходным днем, с предоставлением выходных дней по скользящему графику,

неполной рабочей неделе.

6.10. Условия для приема пищи на рабочем месте с включением этого времени в норму рабочего времени для работников хирургического, терапевтического, педиатрического, родильного отделения, работников отделения скорой медицинской помощи, работников приемного покоя.

Время перерыва в работе на обед: с 12.00 до 13.00 для работников амбулаторно – поликлинической службы, административно – управленческой службы и хозяйственной службы, обеденное время не оплачивается.

6.11. Согласно ч. 6 ст. 282 Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ), постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (в части не противоречащей ТК РФ, далее - Постановление № 41) установлены специальные правила:

Согласно подп "а" п. 1 Постановления № 41 медицинские и фармацевтические работники не могут совмещать работы, в отношении которых установлены санитарно-гигиенические ограничения (инвалиды), то есть в случае, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени). Следовательно, недопустимо, чтобы и на основной работе, и работе по совместительству действовали такие ограничения.

Для такой категории сотрудников установлены ограничения по продолжительности работы по совместительству, а именно:

-для медицинских и фармацевтических работников – не более половины месячной нормы рабочего времени (исходя из установленной продолжительности рабочей недели).

-для врачей и среднего медицинского персонала муниципальных образований, где имеется недостаток таких специалистов, – не более месячной нормы рабочего времени (исходя из установленной продолжительности рабочей недели);

С учетом данных ограничений конкретная продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается в трудовом договоре по соглашению между сотрудником и организацией.

В п. 2 Постановления № 41 названы виды работ, которые для медицинских и фармацевтических работников не считаются совместительством и не требуют заключения трудовых договоров. То есть при выполнении данных работ оформлять совместительство необязательно, а можно заключить, например, договор гражданско-правового характера. К ним, в частности, относятся:

осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику

6.12. Кроме того, специальное правило предусмотрено для медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности. Максимальная продолжительность работы по совместительству увеличена для них до 8 часов ежедневно и до 39 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа").

7. Время отдыха.

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

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

7.1.1. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

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

7.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

7.3.2. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- матери, имеющие 2 и более детей до 18 лет,
- беременные женщины перед декретным отпуском.

7.3.3. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

- работникам с **ненормированным рабочим днем**. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем, порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором.

- работникам, занятым на **работах с вредными и (или) опасными условиями труда** (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 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». Чтобы перевести рабочие дни в календарные, При этом рассчитать необходимо продолжительность отпуска по графику шестидневной рабочей недели. То есть от даты начала отпуска отсчитайте количество рабочих дней отпуска по календарю шестидневной рабочей недели. Так вы определите последний день отпуска. После этого общий период отпуска пересчитайте в календарные дни. Такой порядок следует из статьи 120, части 5 статьи 139 Трудового кодекса РФ, определения Верховного суда РФ от 25 ноября 2005 г. № 75-В05-8 и письма Минтруда России от 1 февраля 2002 г. № 625-ВВ. При этом если отпуск "за вредность" предоставляется одновременно с основным отпуском, то датой начала отпуска "за вредность" будет первый день, следующий за последним днем основного отпуска (Письмо Минтруда от 01.02.2002 № 625-ВВ);

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов; фельдшерам скорой медицинской помощи, водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, водителям автомобиля скорой медицинской помощи;

- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст.321 ТК РФ);

7.4.1. Если на момент увольнения работника был не использован отпуск, то расчет количества дней неиспользованного отпуска, за которые при увольнении выплачивается денежная компенсация, осуществляется в соответствии с Правилами об очередных и дополнительных отпусках (далее – Правила), утв. НКТ СССР от 30.04.1930 № 169, которые согласно применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

При исчислении периодов, дающих право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а составляющие более половины месяца округляются до полного (п. 35 Правил, письма Роструда от 26.07.2006 № 1133-6, от 02.07.2009 № 1917-6-1).

7.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение №3).

7.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

7.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,

имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

7.7.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам организации в следующих случаях:

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября- 1-2 дня;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка 1-3дня;

в) в связи с бракосочетанием детей работника 1-5 дней;

г) в связи с переездом на новое место жительства 1-5 дней;

- д) для участия в похоронах родных и близких 1-3 дней;
- е) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников с 5-11 класса в День знаний 1 сентября- 1 день и т.п.

7.7.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

7.7.5. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

б) женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

7.7.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

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

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

4.8.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

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

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

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

7.8. Работодатель и Профсоюз согласились определять дополнительные периоды времени (участие в забастовке, приостановка работы не по вине работника), которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

8. Оплата труда.

Работодатель обязуется:

8.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

8.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

8.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

8.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

8.4. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

Система оплаты труда включает в себя следующие элементы оплаты труда: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

8.4.1. Минимальные оклады работников Учреждения определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением №1, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 №619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края»

8.4.2. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Размеры окладов, ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с настоящим Положением.

8.4.3. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

Оклады медицинских и фармацевтических работников, включенных в номенклатуру должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденную приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 №1183н (далее – Номенклатура должностей), а также педагогических работников, увеличиваются при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

Для руководителей филиалов учреждений с высшим медицинским и (или) фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор):

при наличии второй квалификационной категории - на 1300 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - на 2500 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - на 7500 рублей.

Для врачей, провизоров, руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и (или) фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор):

при наличии второй квалификационной категории - на 1000 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - на 2000 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - на 5700 рублей.

Для главной медицинской сестры (акушерки, фельдшера):

при наличии второй квалификационной категории - на 850 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - на 1800 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - на 2800 рублей.

Для средних медицинских и фармацевтических работников:

при наличии второй квалификационной категории - на 600 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - на 1300 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - на 2000 рублей.

Для работников, занимающих должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, включенных в Номенклатуру должностей:

- при наличии второй квалификационной категории - на 680 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории - на 1360 рублей;
- при наличии высшей квалификационной категории - на 3950 рублей.».

8.4.4 Работникам Учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в сельской местности;

в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются **районный коэффициент 30%, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями-30%**;

устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

8.4.4.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается приложением №2 к данному договору, в соответствии с приложением №2 утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края».

8.4.4.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам Учреждения осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

8.4.4.2.1. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, **при работе в ночное время** (с 22-00 до 6-00) устанавливается в размере:

-для работников учреждений здравоохранения, водителей санитарного автотранспорта автотранспортных учреждений - 50 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

-медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, доплату за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни производить в размере 100 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Перечень должностей работников за работу в которых устанавливаются выплата за работу в ночное время

№ п/п	Наименование должности
	Выплата за работу в ночное время с оплатой 50%
1	сторож
Стационар	
2	уборщик служебных помещений
Приемный покой	
3	медицинская сестра
Родильное отделение	
4	акушерка
Группа анестезиологии-реанимации	
5	медицинская сестра анестезист
Хирургическое отделение	
6	медицинская сестра палатная
Терапевтическое отделение	
7	медицинская сестра палатная
Отделение сестринского ухода	
8	медицинская сестра палатная
	Персонал занятый оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи с оплатой 100%
Отделение скорой медицинской помощи	
9	фельдшер скорой медицинской помощи
10	водитель автомобиля скорой медицинской помощи

8.4.4.2.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе с **ненормированным рабочим днем для водителей грузовых и легковых автомобилей** устанавливается в размере до 25 процентов минимального оклада. Ненормированный рабочий день — это особый вид режима рабочего времени, который подразумевает дополнительную работу сверх установленной нормы рабочего графика, если для этого возникает производственная необходимость.

8.4.4.2.3 Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за осуществление работы по врачебной специальности для руководителя учреждения и его заместителей устанавливается в размере 25 процентов оклада.

8.4.4.2.4. Работникам учреждений, в связи с предоставлением **отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет** и на основании заявления, устанавливается ежемесячная компенсационную выплату в размере 50 рублей, на основании п. 11 Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан (утв. Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 N 1206). Данная выплата начисляется с учетом районного коэффициента.

8.4.4.2.5. **Выплата за работу в сельской местности** устанавливается специалистам учреждения в размере 30 процентов минимального оклада.

8.4.4.2.6. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ;

8.4.4.2.7. **Сверхурочную работу** оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно). Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ч. 1 ст. 154 ТК РФ).

Законное уменьшение нормы рабочего времени. Соблюдение нормы рабочего времени определяется два раза:

- на этапе составления графика работы;
- по итогам учетного периода.

Некоторые периоды сокращают норму рабочего времени. К ним относятся (п. п. 3 и 4 Письма Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337):

- ежегодный оплачиваемый отпуск. Этот период можно предусмотреть на этапе планирования графика;
- период временной нетрудоспособности. Этот период нельзя запланировать в графике;
- командировки. Этот период тоже сложно запланировать на этапе составления графика.

Для расчета оплаты отработанных часов, часов недоработки или переработки бухгалтеру будет нужен табель учета рабочего времени (ч. 4 ст. 91 ТК РФ).

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

В учреждении вводится **суммированный учет рабочего времени: с квартальным учетным периодом.**

8.4.4.2.8. Устанавливать «дежурства на дому» для медицинских работников согласно приказа Работодателя..

Дежурство на дому - это пребывание работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (ч. 5 ст. 350 ТК РФ). Такой режим устанавливается, чтобы обеспечить оказание экстренной или неотложной медицинской помощи гражданам (Федеральный закон от 07.06.2013 N 125-ФЗ).

Работодатель вправе привлекать работников к дежурству на дому только с их согласия (ч. 4 ст. 350 ТК РФ).

Данный режим можно установить как при приеме на работу, так и позже. В первом случае условие о дежурстве на дому вносится в трудовой договор, во втором с работником заключается дополнительное соглашение (ст. ст. 57, 72 ТК РФ).

Особенности, связанные с режимом рабочего времени и его учетом во время дежурства на дому, устанавливаются Минздравом России, что следует из совокупности положений ч. 7 ст. 350 ТК РФ, п. 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации,

утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 608. В частности, они предусматриваются Положением об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденным Приказом Минздрава России от 02.04.2014 N 148н (далее - Положение).

Обязанность по учету рабочего времени во время дежурства на дому возлагается на работодателя-специалиста отдела кадров.

Время начала и окончания такого дежурства устанавливается согласно графику работы, который должен быть утвержден работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Медицинским работникам, которые осуществляют дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени - периодичностью квартал.

Учет рабочего времени медицинского работника должен производиться следующим образом:

- каждый час дежурства на дому учитывается как 30 минут рабочего времени;
- каждый час следования работника от дома до работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается как час рабочего времени. Порядок учета указанного времени утвержден в локальном нормативном акте (по согласованию с представительным органом работников);
- каждый час оказания медицинской помощи учитывается как час рабочего времени.

В случае вызова выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ дежурившего на дому медицинского работника на работу работодатель обязан скорректировать (уменьшить) время его дежурства на дому в учетном периоде. Корректировка производится таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени данного работника не превышала установленную норму рабочего времени.

При вызове работника в учреждение, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета его должностного оклада за фактически отработанные часы, с учетом времени переезда.

Дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику - не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.п. Ж п. 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41).

Для обеспечения круглосуточного режима работы стационара и оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме составляется график дежурства врачей-специалистов и среднего медицинского персонала в соответствии с объемом их месячной нормы рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени вводится, т.к. невозможно соблюсти ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени в отношении определенных категорий работников в силу специфики работы отдельных видов выполняемых работ. При суммированном учете рабочего времени учетный период один год, согласно ч. 1 ст. 104 ТК РФ.

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

8.4.5. Работникам Учреждения осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, согласно приложения №3 к настоящему договору;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, согласно приложения №3 к настоящему договору;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты:

выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями;

выплаты за опыт работы;

выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)

выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;

выплаты медицинским работникам, участвующим в выявлении злокачественного новообразования на I – II стадиях развития;

региональные выплаты;

выплаты (дополнительные) сотрудникам urgentных служб при осуществлении «дежурств на дому»;

выплаты по итогам работы (премии).

выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы.

Выплаты по итогам работы.

8.4.5.1. Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал), либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в **приложении №5** к настоящему Положению.

Указанные в данном пункте выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал), либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в **приложении №5** к настоящему Положению.

Указанные в настоящем пункте выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

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

$$C = C_{1, \text{балла}} \cdot B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

$C_{1, \text{балла}}$ - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал (плановый месяц);

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$C_{1, \text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

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

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

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

где:

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал (плановый месяц);

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал, плановый месяц), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \cdot N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников

учреждения в плановом квартале (плановом месяце) согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом квартале (плановом месяце).

Максимальное значение баллов при выполнении всех показателей работниками учреждения устанавливается комиссией учреждения по оценки критерий.

8.4.5.2. Персональные выплаты устанавливаются конкретному работнику руководителем Учреждения.

8.4.5.2.1. Специалисту, впервые окончившему одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования (далее - образовательная организация), работающему по полученной специальности в учреждении или заключившему в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с учреждением по полученной специальности, осуществляется ежемесячная выплата в размере 30 процентов оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

Специалисту с высшим профессиональным (медицинским или фармацевтическим) образованием, заключившему трудовой договор с учреждением в течение трех лет после окончания впервые профессиональной подготовки в интернатуре или ординатуре непосредственно после окончания образовательной организации, осуществляется ежемесячная выплата в размере **30 процентов оклада на срок первых пяти лет работы** с момента окончания профессиональной подготовки.

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

8.4.5.2.2. Выплаты за опыт работы для работников учреждений осуществляются по следующим критериям:

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

Размеры выплат за опыт работы для работников Учреждения, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право на установление данной стимулирующей выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к приказу министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009 № 521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края».

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

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

8.4.5.2.3. Работникам учреждения осуществляется персональная **выплата за сложность, напряженность и особый режим работы в размере 10 процентов минимального оклада.**

Размер выплаты устанавливается конкретному работнику руководителем учреждения на период не более трех месяцев при исполнении работником своих функциональных обязанностей в условиях, существенно отличающихся от нормальных (особый режим, тяжесть, сложность, повышенные требования к качеству работ).

Размер выплаты подлежит пересмотру в случае осуществления индексации

заработной платы.

8.4.5.2.4. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника **на уровне размера минимальной заработной платы** устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае, если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году.

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

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

8.4.5.2.5. Работникам учреждения осуществляются **выплаты по итогам работы**.

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

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей

в соответствующем периоде;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- оперативность выполнения заданий без снижения качества;

- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших

объемов информации;

- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

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

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

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

8.4.5.2.6. Дополнительная стимулирующая выплата сотрудникам ургентных служб при осуществлении «дежурств на дому» пропорционально отработанному времени в следующих фиксированных размерах:

Количество «дежурств на дому» в месяц, шт	Ежемесячный размер дополнительных стимулирующих выплат для врачебного персонала, рублей	Ежемесячный размер дополнительных стимулирующих выплат для среднего медицинского персонала, рублей
от 0 до 3	262	198
от 4 до 7	611	462
от 8 до 11	1483	1122
свыше 12	2618	1980

Примечание: продолжительность одного дежурства 12 часов: 20,00 до 8,00

8.4.5.2.6. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые медицинским работникам, участвующим в выявлении злокачественного новообразования на I – II стадиях развития, размеры и условия их осуществления за счет средств обязательного медицинского страхования представлены в Приложении №4

8.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, а так же средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, с учетом оценки результатов и оформляются соответствующим приказом.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предельными размерами не ограничиваются.

Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

8.6. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

8.7. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц.

8.7.1. Производить выплату заработной платы 15 и 30 числа каждого месяца. При

совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне.

8.7.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

8.7.3. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя и производить начисление денежной компенсации в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате

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

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

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

8.7.4. В течение трех дней после выплаты заработной платы с 15 до 16 часов, представлять работникам разъяснения о начислении заработной платы и произведенных удержаниях.

8.7.5. Выдавать ежемесячно за три дня до выдачи заработной платы расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

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

8.7.7. **Внутреннее совместительство при оплате за усовершенствование.** При расчете среднего заработка выплаты, полученные по внутреннему совместительству, не учитываются, так как размер оплаты труда рассчитывается, начисляется и выплачивается по каждой занимаемой должности отдельно. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ). Порядок расчета средней заработной платы, которая сохраняется за работником по основному месту работы при прохождении им профессионального обучения, установлен ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Так, при определении среднего заработка медицинского работника на период прохождения им курсов повышения квалификации в соответствии с п. 9 Положения (утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922) используется средний дневной заработок. На основании п. 2 Положения (утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922) и ч. 2 ст. 139 ТК РФ для

расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. При этом в соответствии со ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение с отрывом от работы средняя заработная плата сохраняется исключительно по основному месту работы. Для работы по совместительству подобной гарантии законодательство не устанавливает. В силу ч. 1 ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Исходя из вышеизложенного, расчет среднего заработка медицинского работника, находящегося в учебном отпуске, производится исключительно по основному месту работы, без учета заработка, полученного работником у данного работодателя за работу по совместительству.

8.7.8. Оплата труда работников медицинского учреждения осуществляется в соответствии с принятой системой оплаты труда и ФОТ, который может формироваться из финансовых средств соответствующих бюджетов: ОМС, средств внебюджетных фондов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (п. 28 и п. 29 Единых рекомендаций..., утв. Решением Российской трехсторонней комиссии от 25 декабря 2015 г., протокол № 12).

Из средств ОМС финансируется оказание медицинской помощи в течение беременности, родов и послеродового периода (раздел III Программы государственных гарантий на 2016 год, утв. Постановлением Правительства РФ от 19 декабря 2015 г. № 1382) и распределяется с Приложением №5 к данному договору.

Из средств ФСС финансируется оказание амбулаторно-поликлинической помощи женщинам в период беременности, стационарной помощи женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также диспансерное (профилактическое) наблюдение детей в течение первого года жизни (Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 1 февраля 2011 г. № 72н).

В соответствии с пп. "а" п. 6 Приложения № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 1 февраля 2011 г. № 72н средства направляемые на оплату труда распределяются в соответствии с положением об оплате труда между врачами-специалистами и средним медицинским персоналом, непосредственно оказывающими амбулаторно-поликлиническую помощь женщинам в период беременности, между врачами-специалистами, средним и младшим медицинским персоналом, непосредственно оказывающими стационарную помощь женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, в зависимости от качества оказанной медицинской помощи, оцениваемого в соответствии с критериями качества медицинской помощи, предусмотренными приложением № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 01.02. 2011 № 72н и распределяется с Приложением №5 к данному договору.

Исходя из того, что нормативно-правовыми актами Минздрава России и ФСС не установлены конкретные перечни должностей медицинского персонала непосредственно оказывающих амбулаторно-поликлиническую и стационарную помощь беременным, руководитель медицинской организации вправе определить их самостоятельно (в т.ч. включив в них работников диагностических служб) с учетом перечней должностей медицинского персонала, предусмотренных Стандартами оказания соответствующих видов медицинской помощи (например, Стандарт первичной медико-санитарной помощи беременным женщинам при резус-иммунизации, утв. приказом Минздрава России от 9 ноября 2012 г. № 867н , Стандарт первичной медико-санитарной помощи беременным при привычном невынашивании беременности, утв. приказом Минздрава России от 20.12. 2012 № 1273н и др.).

Выплаты по родовым сертификатам могут быть произведены в том числе и работникам диагностических служб, не участвующим в непосредственном оказании медицинской помощи беременным женщинам.

8.7.9. Медицинская организация имеет право оплачивать из целевых бюджетных средств работу персонала, по выполнению **бесплатного зубопротезирования**, и распределяется на основании Приложением №6 к данному договору.

Бюджетные средства, выделяемые региональным Минздравом субъекта РФ, имеют целевое предназначение, и соответственно установленные направления их расходования, в том числе на заработную плату работникам, принимающим участие в работе по бесплатному зубопротезированию.

Исходя из того, что штатное расписание в медицинской организации единое (п.п. "в" п. 34 Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии от 25 декабря 2015 г.), все работники являются работниками данной медицинской организации, и работодатель вправе распределять объем работы между своими работниками.

Соответственно, если работа по бесплатному зубопротезированию распределена работодателем на врачей-стоматологов-ортопедов и другой персонал, участвующий в выполнении этой работы, которые состоят в штате медицинской организации, то работодатель имеет право оплатить эту работу за счет целевых средств, предназначенных на оказание данных услуг/проведение работ.

В данном случае расходование бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда, будет целевым.

8.7.10. Выплата медицинским работникам, в т.ч. главному врачу, медицинской организации за счет средств от **оказания платных услуг** устанавливается Положением об оплате труда работников, занятых оказанием платных медицинских услуг, как стимулирующая выплата и утверждается руководителем медицинской организации с учетом мнения представительного органа работников- Приложение №7 к данному договору

Выплаты медицинским работникам, включая руководителя медицинской организации, за счет средств от оказания платных услуг являются стимулирующими.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера должны быть конкретизированы в трудовом договоре (п. 3 Приложения № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818).

Распределение денежных средств, полученных от оказания платных услуг, между работниками медицинского учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников, занятых оказанием платных медицинских услуг, утвержденного руководителем учреждения здравоохранения, с учетом индивидуального вклада сотрудников, участвующих в процессе оказания платных медицинских услуг, а также сотрудникам учреждения, не участвующим непосредственно в оказании медицинской помощи (п. 28.1.3 Отраслевых особенностей бюджетного учета в системе здравоохранения РФ, утв. Минздравсоцразвития РФ).

8.8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

8.8.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

8.8.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

8.8.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

8.8.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

8.8.6. На основании Постановления Правительства РФ от 29 декабря 2014 г. № 1595, вступившим в силу 8 января 2015 г., с внесенными изменениями в Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749, и в соответствии с приказом Минфина России от 1 июля 2013 г. № 65н "Об утверждении указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации" определен порядок направления работников в служебные командировки как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств и возмещение работникам (сотрудникам) расходов, связанных со служебными командировками:

- по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы транспортом общего пользования, соответственно, к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;
- по найму жилых помещений;
- по дополнительным расходам, связанным с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- по иным расходам, произведенным работником в служебной командировке с разрешения или ведома работодателя в соответствии с коллективным договором или локальным актом работодателя;
- компенсация найма (поднайма) жилых помещений (за исключением служебных командировок) в установленных законодательством Российской Федерации случаях;

Вся информация по пункту 8.8.6 данного положения изложена в приложении №11 к данному договору.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

9.2. Работодатель обеспечивает:

9.2.1. соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

9.2.2. создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом требований приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

9.2.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда согласно приказу Минтруда России от 29.10.2021г. № 629н «Общие требования к организации безопасного рабочего места».

9.2.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их

регулярный анализ и оценку в свете требований ст. 209 и ст. 212 ТК РФ и на основании приказа Минтруда России от 28.12.2021г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков». Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания. Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

9.2.5. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

9.2.6. соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

9.2.7. оснащение средствами коллективной защиты.

Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку)-Приложение№8.

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку, прилагаемому к коллективному договору. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами-Приложение№9.

9.2.8. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно приказу Минтруда России от 29.12.2021г. № 771н «Примерный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

9.2.9. организацию санитарно-бытового обслуживания Работников. В этих целях по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки. Организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, согласно приказу Минздрава России от 15.12.2020г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам». Перевозка в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств Работодателя.

9.2.10. пропаганду здорового образа жизни, формирование в учреждении корпоративной физической культуры, запрет курения табака, потребления никотинсодержащей продукции или использования кальянов в помещениях, зданиях и на территории учреждения на основании Федерального закона от 23.02.2013г. № 15-ФЗ, в редакции, введенной в действие Федеральным законом от 31.07.2020г. № 303-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции». Организует работу по участию в спартакиаде среди работников здравоохранения, во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне», внедрению производственной гимнастики.

9.2.11. обучение по охране труда, в том числе: обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий

Работников) и проверку знания требований охраны труда на основании постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

9.2.12. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.13. своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021г. «Порядок проведения государственной экспертизы условий труда». Работодатель обязан незамедлительно проинформировать Работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

9.2.14. проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

9.2.15. информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ с учетом требований приказов Минтруда России от 17.12.2021г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда» и от 29 октября 2021 г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

9.2.16. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.17. разработку и утверждение локальных нормативных актов, правил и инструкций по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов и приказом Минтруда России от 29.10.2021г. № 772н «Основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем». С целью организации совместных действий Работодателя и Работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда, учитывая приказ Минтруда России от 22.09.2021г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по

охране труда». В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения. Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

9.2.18. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

9.2.19. соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.20. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

9.2.21. при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.2.22. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с требованиями охраны труда и правилами, установленными приказом Минтруда от 29.10.2021г. № 766н «Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами». Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021г. № 767н, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Вышеуказанные правила и нормы, согласно приказам Минтруда, действуют с 01.09.2023г. В период до 31 декабря 2024 года Работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 2 Федерального закона от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"). Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024

года Единых типовых норм или типовых норм принимается работодателем. Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация СИЗ осуществляется за счет средств работодателя. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

9.2.23. бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда, в соответствии со ст. 222 ТК РФ, приказом Минтруда России от 12.05.2022г. № 291н «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» и по результатам специальной оценки условий труда. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле с. Партизанское Красноярского края. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле с. Партизанское Красноярского края.

9.2.24. организацию проведения 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, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и в соответствии с приказами Минздрава России от 28.01.2021г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» и от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда- Приложение №10.

9.2.25. анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

9.2.26. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к

возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с ТК РФ, приказами Минтруда России от 20.04.2022г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и от 15.09.2021г. № 632н «Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников».

9.2.27. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.28. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.2.29. выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

9.2.30. обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

9.2.31. сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

9.2.32. выделение на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средств согласно плану финансово-хозяйственной деятельности, утвержденному в установленном порядке.

9.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в ч. 1 настоящего пункта, Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные ч. 3 ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

9.4. Работодатель имеет право:

9.4.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

9.4.2. вести электронный документооборот в области охраны труда.

9.4.3. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

9.5. Работник имеет право на:

9.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

9.5.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.5.3. получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

9.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

9.5.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

9.5.6. обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

9.5.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

9.5.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

9.5.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.5.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

9.5.11. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

9.5.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

9.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие.

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9.7. Работник обязан:

9.7.1. соблюдать требования охраны труда.

9.7.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

9.7.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

9.7.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.7.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.7.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

9.7.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

9.7.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.8. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.9. На основании федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления

табака» разработано Положение «Об ограничении курения табака в КГБУЗ «Партизанская РБ» - Приложение №12 к данному договору.

9.10. В соответствии с Федеральными законами от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и защите информации" и № 152-ФЗ "О персональных данных", постановлением Правительства Российской Федерации от 17.11.2007 года № 781 "Об утверждении Положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных" и методическими рекомендациями ФСТЭК России и ФСБ России в целях обеспечения безопасности персональных данных (далее - ПДн) при их обработке в информационных системах персональных данных (далее - ИСПДн) разработано Положение-Приложение №13 к данному договору.

Положение определяет порядок работы персонала ИСПДн в части обеспечения безопасности ПДн при их обработке, порядок разбирательства и составления заключений по фактам несоблюдения условий хранения носителей персональных данных, использования средств защиты информации, разработку и принятие мер по предотвращению возможных опасных последствий таких нарушений, порядок приостановки предоставления ПДн в случае обнаружения нарушений порядка их предоставления, порядок обучения персонала практике работы в ИСПДн, порядок проверки электронного журнала обращений к ИСПДн, порядок контроля соблюдения условий использования средств защиты информации, предусмотренные эксплуатационной и технической документацией, правила обновления общесистемного и прикладного программного обеспечения, правила организации антивирусной защиты и парольной защите ИСПДн, порядок охраны и допуска посторонних лиц в защищаемые помещения. При обеспечении безопасности персональных данных в ИСПДн с использованием криптографических средств защиты информации все сотрудники обязаны выполнять требования, изложенные в документе "Типовые требования по организации и обеспечению функционирования шифровальных (криптографических) средств, предназначенных для защиты информации, не содержащей сведений, составляющих государственную тайну, в случае их использования для обеспечения безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных (ФСБ России, № 149/6/6-622, 2008)".

10. Гарантии в области занятости

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

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

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

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

10.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

10.5. Создается фонд социальной поддержки (при наличии собственных средств), за счет средств которого оказывается содействие в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленных законодательством дополнительных социально-бытовых льгот преимущественно следующим категориям высвобождаемых работников:

- семейным при наличии двух иждивенцев и более;
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.

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

10.7. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

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

10.7.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, 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 осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

10.7.4. 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.

10.7.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

г) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

д) 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 выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным

договорам или заявкам.

10.7.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств учреждения (при наличии средств).

10.7.7. В соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Федеральным закон Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Уставом медицинской организации

разработано Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в КГБУЗ «Партизанская РБ» устанавливающее ряд общих правил и стандартов поведения работников медицинской организации, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом и принятые в данном профессиональном сообществе и возможные способы разрешения возникших конфликтов интересов -Приложение №14 к данному договору.

10.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

11. Социальные гарантии

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

11.1. Установить за счет фонда собственных средств (при наличии средств) следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам:

а) сохранение условий медицинского обслуживания.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2ТК РФ).

11.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

11.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

11.2.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

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

11.2.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем

месте.

11.2.7. Производить лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании следующие компенсации расходов:

11.2.7.1. В случае получения инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания выплачивать работнику единовременную помощь в размере:
- 5-ти месячных окладов.

11.2.8. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику.

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

11.2.10. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, делопроизводство, необходимое по учету и распределению жилых помещений. Предоставлять сотрудникам жилье только по согласованию с Профсоюзом.

11.2.11. **Оказывать материальную помощь работникам:**

Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящей статьи.

11.2.13. Работодатель обязуется отчислять денежные средства за счет средств по внебюджетной деятельности (при наличии средств) в сумме 1,5тыс. руб. на одно мероприятие, в том числе на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

11.2.14 Представлять в установленный срок органам Пенсионного фонда документы и сведения, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения. Уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда своевременно и в полном объеме; вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет.

Устранять выявленные нарушения законодательства Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

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

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

Представлять работникам один раз в год (в апреле месяце) сведения, содержащиеся в их пенсионных индивидуальных лицевых счетах. По просьбе работников бесплатно предоставлять им копии индивидуальных сведений, предоставляемых Работодателем в Пенсионный фонд, в том числе о страховых взносах и страховом стаже. Включать в форму расчетного листка информацию о начисленных страховых взносах в страховую и

накопительную части трудовой пенсии.

При наступлении пенсионного возраста своевременно оформлять работников на пенсию.

11.3. Профсоюзный комитет обязуется:

11.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

11.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

11.3.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

11.3.4. Оказывать материальную помощь работникам по решению профсоюзного комитета

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

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

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

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

11.3.5.4. Создать комиссию по пенсионным вопросам учреждения.

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

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

12. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

12.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);

12.2. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.

12.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

12.4. Создать общественные Советы (комиссии) по работе.

12.5. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

12.6. Работодатель обязуется:

12.6.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

12.6.2. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

12.6.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

12.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- 12.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;
- 12.8.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- 12.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;
- 12.8.4. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших высшие образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

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

Работодатель обязуется:

13.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

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

- экономического положения организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- 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.

13.3. 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).

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

13.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

13.6. Выделять рабочее время (не более 14дней) по соглашению сторон для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

13.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

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

13.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные

взносы в размере 1% из заработной платы работников не реже одного раза в месяц. (Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза).

13.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы. (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах).

13.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

13.12. Производить оплату труда руководителю первичной организации Профсоюза за счет собственных средств организации в размере 100 руб. в месяц (ст.377 ТК РФ).

13.13. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

13.13.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

13.13.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом, не превышающую 1000 рублей в месяц. По заявке Профсоюза, поданной не менее чем за 7 дней, ему предоставляются транспортные средства РБ не более 5 раз в год.

13.13.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных «Консультант+» и оплачивает обновление ее содержания.

14. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

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

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

14.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.





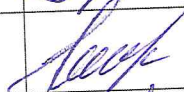
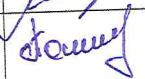


14.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

14.4. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

Акт согласования

коллективного договора 2022-2025гг. КГБУЗ «Партизанская РБ»

Ф.И.О.	должность	Подпись и дата
Стахурский И.А.	Главный врач	 26.12.2022
Лукьянова М.А.	Председатель профсоюзного комитета	26.12.2022 
Рева Ж.В.	Главный бухгалтер	 26.12.2022
Фалькова А.В.	Начальник ПЭО	 26.12.2022
Мальцева А.Н.	Юрисконсульт	 26.12.2022
Полиенко Т.С.	Специалист по кадрам	 26.12.2022
Мальцева И.М	Специалист по охране труда	 26.12.2022
Шаройко Т.И.	Главная медицинская сестра	 26.12.2022