

СОГЛАСОВАНО

От работников:

Председатель профсоюзного комитета

Государственное бюджетное учреждение  
здравоохранения «Областной онкологический  
диспансер»

\_\_\_\_\_ Э.А. Митрофанова

\_\_\_\_\_ 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

От работодателя:

Главный врач

Государственное бюджетное учреждение  
здравоохранения «Областной онкологический  
диспансер»

\_\_\_\_\_ А.А. Столяров

\_\_\_\_\_ 2022 года

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Областной онкологический диспансер»  
на 2022 – 2025 год**

г. Пенза

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ч.1 ст.40 ТК РФ) и Пензенской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждения здравоохранения «Областной онкологический диспансер», именуемое далее "Работодатель", в лице своего представителя главного врача ГБУЗ «ООД» Столярова Антона Анатольевича и работники ГБУЗ «ООД», именуемые далее "Работники", в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя председателя первичной организации профсоюза работников здравоохранения государственного бюджетного учреждения здравоохранения ООД Митрофановой Элеоноры Артуровны:

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- ◆ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- ◆ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ◆ обеспечить зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда
- ◆ обеспечить равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности структурного подразделения и учреждения в целом
- ◆ обеспечить объективную оценку работы каждого работника на основе показателей и критериев эффективности деятельности, установленных в его трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании локальных нормативных актов учреждения, разработанных с учётом рекомендаций, утверждённых приказами Минздрава Пензенской области
- ◆ обеспечить выплату работникам заработной платы в полном размере, установленной трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, в сроки, установленные настоящим Кол.договором;

- ◆ создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
  - ◆ обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
  - ◆ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
  - ◆ не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
  - ◆ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
  - ◆ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
  - ◆ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
- работодатель обязан обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест (ст.214 десятой главы ТК РФ) .

**Работники** обязуются:

- ◆ Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией.
- ◆ Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- ◆ соблюдать трудовую дисциплину;
- ◆ выполнять установленные нормы труда;
- ◆ способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;
- ◆ бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- ◆ незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- ◆ способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет или подготовить новый.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения. Все изменения и дополнения в коллективный договор оформляются в письменной форме и подлежат уведомительной регистрации в Министерстве труда Пензенской области.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством,

распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению(ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня утверждения подлежит уведомительной регистрации в органе по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон, и распространяет своё действие на всех работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Пензенский областной онкологический диспансер».

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:

- ◆ способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; Нацеливать работников на соблюдение в трудовых отношениях действующего законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, соглашений, действие которых распространяется на организацию трудовых и социальных отношений в Учреждении в установленном законами порядке, условий коллективного договора, трудовых договоров, на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- ◆ способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- ◆ добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- ◆ контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

1.11. Настоящий коллективный договор разработан, с учётом Отраслевого территориального Соглашения по учреждениям здравоохранения Пензенской области между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации

1.12. Заключение, либо изменение коллективного договора осуществляется с предварительным переговорным процессом (ст.36-44 ТК РФ), инициатором которого может выступить любая из сторон договора. Внесение изменений в коллективный договор и приложения к нему производятся в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ.

- Комиссия для проведения переговорного процесса формируется решением сторон.
- Полномочия сторон закрепляются локальным нормативным актом учреждения.
- Представители сторон обязаны вступить в переговоры в течении 7 календарных дней со дня получения уведомления от одной из сторон.
- Заседания комиссии в обязательном порядке оформляются протоколом о ходе переговоров и согласовании проекта коллективного договора.
- При наличии разногласий, по которым не принято согласованного решения, они оформляются протоколом разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ.
- Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению всеми работниками Учреждения в течение 10 календарных дней.
- Общий срок переговоров по заключению коллективного договора не должен превышать трёх месяцев с момента начала переговоров (ст. 40 ТК РФ).

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения здравоохранения.

1.14. Коллективный договор прекращает своё действие досрочно только в случае реорганизации или ликвидации учреждения здравоохранения, при которых учреждение здравоохранения теряет самостоятельный юридический статус.

1.15. При реорганизации или ликвидации учреждения здравоохранения, коллективный договор сохраняет своё действие на весь период реорганизации или ликвидации.

1.16. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами самостоятельно.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. В целях повышения заинтересованности работников учреждения в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом и в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ) в учреждении применяется система оплаты труда, основанная на принципах «эффективного контракта», при установлении которой Стороны исходят из того, что:

2.1.1. настоящий Кол.договор (в части оплаты труда), а также Положение об оплате труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Кол.договору) и Положение о премировании работников учреждения (приложение № 2 к настоящему Кол.договору) разрабатываются (изменяются, дополняются) на основании трудового законодательства, постановления Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области», Отраслевого регионального соглашения на 2021 – 2024 годы, заключённого 17.11.2021 между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, и приказов Минздрава Пензенской области с учётом финансово-экономического положения учреждения;

2.1.2. система оплаты труда обеспечивает увеличение доли окладов в структуре заработной платы работников и установление выплат стимулирующего характера преимущественно за достижение конкретных показателей качества и (или) количества оказываемых услуг (выполняемых работ);

2.1.3. заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации;

2.1.4. не менее 60% средств фонда оплаты труда учреждения используется на оплату труда работников, относящихся к категории основного персонала, и не более 40% средств фонда оплаты труда используется на оплату труда работников, относящихся к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала

2.1.5. «В учреждении применяются виды (формы) выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые предусмотрены подпунктами 5.1.1. – 5.1.3. пункта 5.1. и подпунктами 6.1.1. – 6.1.3. пункта 6.1. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.1.6. Размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии со статьями 147 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктами 5.3.1. – 5.3.4. пункта 5.3. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.1.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.1.8. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок её исчисления.

2.1.9. Для расчёта средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, независимо от источников этих выплат. В целях повышения эффективности деятельности медицинского персонала учреждения, обеспечения соответствия оплаты труда работников качеству оказываемых ими услуг, используются критерии оценки деятельности, которые отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении с сотрудником.

2.1.10. Производить выплаты заработной платы в денежной форме (рублях).

2.1.11. Каждому работнику предоставляется информация лично о начислении заработной платы, налогах и причитающейся выплате суммы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.1.12. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - 25 число, за вторую половину месяца - 10 число следующего за расчетным, путем перечисления денежных средств работника на банковскую пластиковую карту. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Минимальный размер аванса (плата за первую половину месяца) не должен быть меньше тарифной ставки работника за фактически отработанное время, и начисляется на основании представленного табеля учета рабочего времени.

2.1.13. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты, регулируется нормами трудового законодательства РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Пензенской области, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.1.14. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Пензенский Областной онкологический диспансер» и с учетом Отраслевого регионального соглашения между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской организацией профессионального союза работников здравоохранения РФ.

2.1.15. Оплата труда работников диспансера производится за счет:

- а) средств ОМС;
- б) субсидий на выполнение государственного задания;
- в) средств от приносящей доход деятельности (платные медицинские услуги);
- г) средств от приносящей доход деятельности (платные услуги)
- д) субсидий на иные цели.

2.1.16. «Условия труда на каждом рабочем месте определяются на основании СОУТ».

2.1.17. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", а также с учетом отраслевого регионального соглашения, заключенного между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения РФ, устанавливается повышенная оплата труда, дифференцированно, в зависимости от

вредности, установленной результатами специальной оценки условий труда. Коэффициент к окладу, начисляется за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

2.1.18. Минимальный размер повышения оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4% тарифной ставки (оклада). При этом конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются в Перечне должностей (профессий) и структурных подразделений ГБУЗ «Областной онкологический диспансер» (с указанием продолжительности рабочего времени, характеристики условий труда, размера доплат за работу в ночное время, размера повышения оклада в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, и продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, являющимся приложением №3 к Коллективному договору».

2.1.19. Работникам, трудовые договоры с которыми заключены **после** вступления в силу отраслевого регионального Соглашения между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2017-2019г, размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда, проведенной после 01.01.2014:

- а) при подклассе 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% оклада;
- б) при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5% оклада;
- в) при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6% оклада;
- г) при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 7% оклада;
- д) при классе 4 (опасные условия труда) – 8% оклада.

## **2.2. Гарантии и компенсации:**

2.2.1. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере, установленном законами и иными нормативными правовыми актами

К работе в ночное время **не допускаются:**

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет.

2.2.2. Расчёт доплаты за каждый час работы в ночное время определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику

2.2.3. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышение квалификации по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.2.4. «Рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров в том числе психиатрического, предусмотренного ч. 5 ст. 213 ТК РФ и внеочередного осмотра, за работником сохраняется средний заработок.

В соответствии с ТК РФ обязаны проходить медицинский осмотр (обследование) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, несовершеннолетние работники до достижения ими возраста 18 лет (ст. 266 ТК РФ); - беременные женщины (ч. 3 ст. 254 ТК РФ); - работники, для которых обязательное прохождение медицинского обследования установлено решением органов местного самоуправления (ч. 4 ст. 213 ТК РФ).

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. ( ст.185.1 ТК РФ)

2.2.5. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается на основании приказа работодателя в порядке и случаях, установленных статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.7 Стационары, относятся к учреждениям с непрерывным режимом работы, медицинская помощь в которых оказывается круглосуточно. Учитывая специфику работы учреждения (оказание медицинской помощи в любое время суток и дней недели), для медицинских работников предусматривается работа (дежурства) в вечернее и ночное время, в воскресные и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком работы в пределах установленной нормы рабочего времени и с соблюдением действующих норм трудового законодательства.

Оплата всех видов работ, предусмотренных графиками, осуществляется в одинарном размере за фактически отработанное время. Исключением является работы, определяемые Трудовым кодексом Российской Федерации как сверхурочная работа или работа в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной нормы рабочего времени.

Экстренный вызов работника, свободного от рабочей смены (находящегося на отдыхе) в Учреждение для оказания скорой и неотложной помощи больному, является сверхурочной работой. Оплата данного вызова осуществляется в соответствии со ст.152 ТК РФ. Оплате подлежит время с момента получения вызова - нахождения работника в пути в лечебное учреждение и обратно, фактическое время оказания работником медицинской помощи больному

2.2.8. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда согласно Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «ООД».

Оплата труда врачей-консультантов производится за каждый час работы, включая время, затраченное на оказание специализированной медицинской помощи, и время следования врача-консультанта от дома или места работы до места оказания специализированной медицинской помощи и обратно.

2.2.9. Время простоя по вине работодателя, (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчета среднего заработка.

2.2.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка.

2.2.11. По уважительной причине работнику может быть отпуск перенесен и может быть предоставлен не менее, чем за 3 дня до начала отпуска. Уважительные причины определяет работодатель.

2.2.12. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.

2.2.13. Работодатель заключает договоры страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

2.2.14. Пособия за счет средств ФСС назначаются в течении 10 дней со дня предоставления работником документов( справок, больничных листов, заявлений), а выплата осуществляется в ближайший день выдачи заработной платы.

2.2.15 В соответствии с частями 1 и 2 статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда лиц, работающих в учреждении по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.. Определение размера заработной платы работника учреждения, занимающего в том же учреждении должность в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по основному месту работу и по совместительству.

2.2.16. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со ст. 151 ТК РФ, с настоящим Коллективным договором и положением.

2.2.17. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае оплаты отпуска с нарушением установленного срока, отпуск переносится, с учетом пожелания работника, до получения им отпускных выплат.

2.2.18. При временной нетрудоспособности Учреждение выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

2.2.19.. Если работник, занятый на одну ставку, полностью отработал месячную норму рабочего времени (полностью выполнил обязанности в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), а начисленная ему заработная плата с учетом стимулирующих и компенсационных выплат ниже МРОТ, необходимо производить доплату до МРОТ. Для этого ежемесячно приказом руководителя устанавливается доплата до МРОТ отдельным работникам.

Оплата сверхурочной работы в МРОТ не входит, т.к. является работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Учет в составе МРОТ доплат за

работу в выходные или нерабочие праздничные дни зависит от того производилась эта работа в пределах месячной нормы рабочего времени или нет. Если в соответствии с графиком сменности работа (дежурство) в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы времени, доплата за дежурство учитывается в составе МРОТ. Если работа (дежурство) в выходной или нерабочий праздничный день производилась дополнительно, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, то доплата за дежурство не учитывается в составе МРОТ.

Если работник по основному месту работы занят на неполную ставку его заработная плата с учетом компенсационных и стимулирующих выплат должна составлять не менее соответствующей части МРОТ, доплата производится пропорционально занимаемой ставке.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Работодатель при приеме работников на работу учитывает их специальность, квалификацию, опыт и другие деловые качества, не допуская дискриминации по признакам пола, расы, национальности, языка, а также по мотивам наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания (статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации) и пр.

3.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет в Отдел кадров учреждения:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, существующими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых опасных психотропных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.
- при заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет,

работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

- в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Работникам, которые в 2021 году впервые трудоустраиваются, трудовые книжки заводятся только в электронном виде.

Работникам, не написавшим заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде до 1 января 2021 года, продолжат ведение бумажных трудовых книжек, как и прежде.

Работникам, которые написали заявление-отказ от ведения цифровых записей, их трудовые книжки хранятся в организации.

3.3. В трудовом договоре (эффективном контракте) указывают: фамилию, имя, отчество работника, наименование работодателя. Существенными условиями трудового договора (эффективного контракта) являются: место работы с указанием структурного подразделения учреждения; дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием учреждения, конкретная трудовая функция; права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях; режим труда и отдыха; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

3.4. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передают работнику, другой хранят в Отделе кадров учреждения (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным [законом](#) информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой

деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. ( ст. 66.1. ТК РФ)

3.5. Прием работника на работу работодатель оформляет приказом по учреждению, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта). Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (эффективного контракта) (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №7) , должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, провести вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, и после этого заключить трудовой договор (эффективный контракт) в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

3.7. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен как на неопределенный срок- постоянная работа, так и на определенный срок не более пяти лет( ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен

-для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника

-с лицами, обучающимися по дневным формам обучения

- с лицами, поступающими на работу в учреждение в порядке внутреннего совместительства или на условиях внешнего совместительства

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

-с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ.

3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.9. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации). По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя (оформляют приказом по учреждению) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (часть 1 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации). Об изменении существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен персонально, письменно, под расписку, не позднее чем за 2 месяца до введения указанных изменений. Если работник не

согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (части 3 и 4 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. Перевод на другую постоянную работу в учреждении, то есть изменение трудовой функции, или изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта), а равно перевод на постоянную работу в другую организацию допускается только с письменного согласия работника (часть 1 статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в учреждении на другое рабочее место, в другое структурное подразделение учреждения, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора (эффективного контракта) (часть 3 статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу в учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). С письменного согласия работник может быть переведен на другую работу на более длительный срок, а также переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

3.13. Работодатель не вправе переводить (перемещать) работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

3.15. Основаниями прекращения трудового договора (эффективного контракта) являются:

-соглашение сторон ([ст. 78](#) Трудового кодекса РФ);

-истечение срока трудового договора ([ст.79](#) Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работника ([ст. 80](#) ТК РФ);

-расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([ст.71](#) и [81](#) ТК РФ);

-перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

-отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией ([ст. 75](#) ТК РФ);

-отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 [ст.74](#) ТК РФ);

-отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([ч.3](#) и [ч.4](#) ст. 73 ТК РФ);

-отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 [ст 72.1](#) ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ([ст 84 ТКРФ](#)).

3.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) , предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (в Отдел кадров учреждения подается заявление об увольнении по собственному желанию, подписанное работником и его непосредственным руководителем). До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление и в этом случае увольнение не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

3.17. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

А) ликвидации учреждения (п. 1 ст.81 ТКРФ) либо сокращения численности или штата работников учреждения (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Приказ работодателя о проведении указанных мероприятий и предстоящем увольнении работников по основаниям, предусмотренным в п.1 и 2 ст. 81 ТКРФ, объявляют работникам персонально, под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст 180 ТКРФ).

В соответствии с частью 1 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан направить в профсоюзный комитет учреждения копию приказа о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров по п. 2 ст 81 ТКРФ, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при их проведении – учитывать преимущественное право на оставление на работе (ст.179 ТКРФ) и предложить работнику другую работу (вакантную должность) в учреждении, соответствующую квалификации работника (ч 2 ст 81, ч 1 ст180 ТКРФ).

По истечении двух месяцев с момента ознакомления работника с приказом о сокращении численности или штата работников учреждения, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в учреждении, издается приказ об увольнении по п 2 ст 81 ТКРФ с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка (ч 1 и 2 ст 178 ТКРФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения (ч 2 ст 82, ст 373 ТКРФ).

Б) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:  
-состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в учреждении (подпункт «а» пункта 3 ст 81, ч 2 ст 81 ТКРФ);

- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в учреждении (пп «б» п 3 ст 81, ч 2 ст 81 ТКРФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включают члена комиссии от профсоюзного комитета учреждения (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

В) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производят с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

Г) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня, подпункт «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - разглашения охраняемой законом тайны (врачебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подпункт «в» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подпункт «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Д) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны главного врача (пункт 7 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Е) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (пункт 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Ж) в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (пункты 8 – 14 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.18. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут в любое время, в том числе до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию (ст 78, ч2 ст 80 ТК РФ).
- 3.19. В случаях, предусмотренных ст 83 ТК РФ трудовой договор (эффективный контракт) подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением; смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим и т.п.).
- 3.20. Во всех случаях прекращения трудового договора (эффективного контракта) днем увольнения работника является последний день его работы (ч 3 ст 77 ТК РФ).
- 3.21. При прекращении трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку, а также другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника), и произвести с ним окончательный расчет (ч 2 ст 62, ч 5 ст 80, ч 1 ст 140 ТК РФ). Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора (эффективного контракта) должны производиться в точном соответствии с формулировками и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона (часть 6 статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.22. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, Отдел кадров учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления

уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (часть 3 статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.23. Работодатель не вправе необоснованно отказать в трудоустройстве лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованно уволить с работы такого лица по тем же мотивам.

#### **4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель заблаговременно представляет выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности или штата работников, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

4.4. Предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При прочих равных условиях, предпочтение в оставлении на работе отдается членам профсоюза.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

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

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора (эффективного контракта) должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, составленными с учетом мнения Профсоюза.

5.3. Рабочий день для работников учреждения начинается в 8<sup>00</sup> часов. Время начала работы может быть изменено на основании приказа по учреждению при наличии письменного согласия (заявления) работника.

5.4. Продолжительность рабочего времени медицинских работников составляет не более 39 часов в неделю, остальных работников – 40 час. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями) (часть 3 статьи 92 и часть 1 статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации). В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, главный врач обязан устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю и (или) сокращенную продолжительность ежедневной работы (смены) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; педагогическим работникам; работникам, являющимся инвалидами I или II группы; несовершеннолетним работникам и другим категориям работников (статьи 92 и 94 Трудового кодекса Российской Федерации).

Особенности работы по совместительству медицинских и фармацевтических работников предусмотрено постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, и оформляется приказом руководителя, где указываются причины, по которым необходимы сверхурочные работы, и работники, привлекаемые к этим работам.

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (так называемый форс-мажор), допускается только с предварительного разрешения работодателя.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным, в таком случае применяются дисциплинарные меры взыскания в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

5.5. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляют перерыв для отдыха и питания, который не включают в рабочее время. Начало перерыва – 12<sup>00</sup> часов, продолжительность перерыва (не менее 30 минут и не более двух часов) устанавливают в зависимости от специфики работы структурного подразделения учреждения и продолжительности рабочего дня работника и отражают в Графике работы (сменности). На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.6. Всем работникам предоставляют еженедельный непрерывный отдых - выходные дни, продолжительность которого не может быть менее 42 часов, и отдых в нерабочие праздничные дни, перечисленные в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшают на один час (часть 1 статьи 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка. (статья 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. В связи с наличием стационара и необходимостью оказания круглосуточной медицинской помощи учреждение относится к категории учреждений здравоохранения с непрерывным режимом работы. Для оказания круглосуточной помощи больным, время работы и время отдыха работникам стационара устанавливается в соответствии с утвержденным графиком работы. Поэтому выходной день работникам учреждения может

быть предоставлен по скользящему графику. Обслуживание больных в вечернее и ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производит наличный штатный состав врачей и среднего медицинского персонала путем организации дежурств («дежурство по учреждению»). Эти дежурства вводят в пределах нормы рабочего времени за учетный период, установленной для данного работника, исходя из нагрузки по основной должности и должности, занимаемой по совместительству. К работе (дежурствам) сверх нормы рабочего времени (как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству) работники могут привлекаться только с их письменного согласия.

5.8. Конкретное количество дежурств и их продолжительность определяется по соглашению сторон и отражаются в графике работы. При составлении ежемесячного графика работы рабочее время не должно превышать установленной законодательством нормы рабочего времени

5.9. Дежурство по больнице (в пределах нормы рабочего времени за учетный период по занимаемой должности) является обязанностью врачей и среднего медицинского персонала на основании Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

- Оплата «Дежурств по учреждению», предусмотренных Графиком работы (сменности) осуществляется в одинарном размере. В двойном размере оплачивают работу (дежурства) по графику в нерабочий праздничный день.

5.10 Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ на основании его письменного согласия и оформляется приказом главного врача, где указываются работники, привлекаемые к работам и причины их привлечения в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (часть 1 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации). При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда работника производят пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (часть 2 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (часть 3 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. В целях повышения эффективности организационных условий труда отдельных работников или коллективов структурных подразделений учреждения на основании приказа по учреждению при наличии письменного согласия (заявления) работника может быть установлен режим гибкого рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (статья 102 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом максимальная продолжительность рабочего дня не может превышать 12 часов (вместе с перерывом для отдыха и питания).

5.13. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работник (с его письменного согласия) на основании приказа по учреждению может быть привлечен к сверхурочным работам. Сверхурочную работу оплачивают в повышенном размере либо (по заявлению работника) компенсируют предоставлением дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.14. В случае производственной необходимости Работодатель вправе требовать от

отдельных работников выполнения работы в режиме ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации). На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы (смены) (статья 94 Трудового кодекса Российской Федерации), о времени начала и окончания работы. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации). Работу сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемую работником с ненормированным рабочим днем, компенсируют предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого установлена в Приложении № 3 к коллективному договору, заключенному на 2022 – 2025 г.г. (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Перечень должностей с ненормированным рабочим днем- Приложение №8.

5.15. Режим работы (то есть время начала и окончания работы, время перерывов в работе, продолжительность ежедневной работы (смены), предоставление выходных дней, в том числе по скользящему графику, и проч.) фиксируют в Графике работы (сменности). График работы (сменности) составляют таким образом, чтобы рабочее время равномерно распределялось по рабочим дням в течение всего учетного периода и не превышало установленной законодательством (или соглашением сторон) нормы рабочих часов. В целях обеспечения наиболее эффективного режима работы структурных подразделений учреждения График работы (сменности) разрабатывают руководители структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций экономистов и мнения трудовых коллективов (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации). График работы (сменности) подписанный руководителем структурного подразделения и экономистом, представляют на утверждение (в соответствии со служебной подчиненностью) и не позднее чем за один месяц до введения его в действие доводят до сведения работников учреждения под расписку. Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.16. Руководители структурных подразделений учреждения обязаны вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, и ежедневно в конце рабочего дня вносить соответствующие записи в Табель учета использования рабочего времени (ТУИРВ), который является основанием для начисления работнику заработной платы.

5.17. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору (эффективному контракту) в учреждении по вакантной должности (профессии) за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (статья 282 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации). Медицинским, фармацевтическим и педагогическим работникам, заключившим трудовой договор о работе в порядке внутреннего совместительства, продолжительность рабочего времени устанавливают по соглашению между работником и главным врачом на основании постановления Министерства труда Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.13. В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период – календарный год – не должна превышать нормального числа рабочих часов, с учетом сокращения продолжительности рабочего времени, установленного трудовым законодательством для отдельных категорий работников (статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.16. Всем работникам учреждения предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работникам в возрасте до

восемнадцати лет – 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней) (статья 114, часть 1 статьи 115, статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации, часть 5 статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181–ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями)).

5.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", а также в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. №870 от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» .

5.18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем исчисляют в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируют с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (общую продолжительность указывают в календарных днях). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включают и не оплачивают (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.19. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении. По письменному заявлению работника учреждения, с письменного согласия главного врача, ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику до истечения 6 месяцев непрерывной работы в учреждении, при этом не может быть отказано в предоставлении отпуска (части 1 и 2 статьи 122, часть 3 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 5) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.( ст. 260,267ТКРФ). По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (262.2ТКРФ)

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска оформляют приказом по учреждению. По уважительной причине работник вправе перенести ежегодный отпуск

5.21. В случае если работник отказывается использовать отпуск в соответствии с Графиком отпусков, а также в случае, если работник не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск в течении рабочего года, главный врач имеет право без согласия

работника издать приказ о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска ( неиспользованной части ежегодно оплачиваемого отпуска). Невыполнение работником приказа по учреждению и несоблюдение Графика отпусков является нарушением трудовой дисциплины, за которое к виновным лицам могут быть применены меры дисциплинарного взыскания часть 1,3.4 ст.189, ч.1 ст.192 ТК РФ)

5.22. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть 2 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.23. По письменному заявлению работника, с согласия главного врача, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в случае, если до начала отпуска наступила временная нетрудоспособность работника, а также в том случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо этот работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (часть 2 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.24. В случаях, если во время ежегодного оплачиваемого отпуска имела место временная нетрудоспособность работника либо работник исполнял государственные обязанности (если для этого законом предусмотрено освобождение от работы) продолжительность отпуска автоматически удлиняется на соответствующее число календарных дней (пункты 1 и 2 части 1 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом работник обязан своевременно уведомить непосредственного руководителя о причинах задержки его выхода из отпуска и представить в Отдел кадров учреждения листок нетрудоспособности или иной оправдательный документ.

5.25. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (части 3 и 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.26. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, присоединяется к основному оплачиваемому отпуску.

5.27. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, 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.

5.28. По желанию работника, по письменному заявлению работника, с согласия работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.29. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, по письменному заявлению работника, может быть заменен денежной компенсацией. Работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, по письменному заявлению работника, дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией в части, превышающей 7 календарных дней.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). (ст.126 ТК РФ)

5.30. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, а также отзыв из отпуска производится в соответствии со ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

5.31. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, замена отпуска денежной компенсацией и отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет,

беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 4 статьи 124, часть 3 статьи 125, часть 2 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.32. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **включают** (часть 1 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) время фактической работы;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- 4) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- 5) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- 6) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.33. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включают** (часть 2 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

5.34. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- работникам, совмещающим работу с учебой, в установленном законом порядке.

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

5.36. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые по результатам спецоценки рабочих мест признаны вредными (**2, 3 или 4 степени**).

работникам с ненормированным рабочим днем.

Работникам, трудовые договоры с которыми заключены **после** вступления в силу отраслевого регионального Соглашения между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2021-2024г, если условия труда на их рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда были отнесены к [вредным условиям](#) труда либо опасным условиям труда, продолжительность данного отпуска устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности:

- а) при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 7 календарных дней;
- б) при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 8 календарных дней;
- в) при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 9 календарных дней;

г) при классе 4 (опасные условия труда) – 10 календарных дней, и должна быть установлена трудовым договором.

5.37. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются только за фактически отработанное в соответствующих условиях время, и не могут быть предоставлены авансом.

По желанию работника, дополнительный отпуск может быть предоставлен отдельно от ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.38. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации за вредные и (или) опасные условия труда, в т.ч. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам не устанавливаются.

В силу ст. 219, 423 ТК РФ, если по результатам СОУТ установлены оптимальные (1 класс) или допустимые (2 класс) условия труда, положения Списка, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР от 25.10.1974 года № 298/П-22, не применяются, т.к. противоречат Законодательству РФ.

5.39. При увольнении работнику выплачивают денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (часть 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.40. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (части 2 и 4 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.41. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. (часть 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации). Предоставление отпуска без сохранения заработной платы оформляют приказом по учреждению. Не может быть отказано в удовлетворении заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (часть 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- 3) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 4) работникам в случаях рождения ребенка, усыновления ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена, родной брат, родная сестра) – до 5 календарных дней;
- 5) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- 6) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- 7) одинокой матери (одинокomu отцу), воспитывающей (воспитывающему) ребенка до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- 8) работнику-совместителю, у которого продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе, менее продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работу – на недостающие до этой продолжительности дни (часть 2 статьи 286 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.42. Работодатель приказом по учреждению предоставляет беременной женщине (родильнице) по её письменному заявлению в соответствии с медицинским заключением

отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в размере, установленном федеральным законом. Отпуск по беременности и родам исчисляют суммарно и предоставляют женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.43. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в учреждении (статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.44. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляют по заявлению женщины и оформляют приказом по учреждению (часть 1 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (часть 2 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). В этом случае работник, фактически осуществляющий уход за ребенком, помимо заявления о предоставлении отпуска, обязан представить справку с места работы (учебы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию.

5.45. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (часть 3 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации), для этого работнику необходимо подать соответствующее письменное заявление на имя главного врача.

5.46. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (часть 4 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.47. Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу до достижения ребенком возраста полутора лет, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, она должна подать соответствующее письменное заявление на имя главного врача. Ее выход на работу оформляют приказом по учреждению.

5.48. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывают в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности, но не засчитывают в стаж работы для назначения пенсии на льготных условиях, пенсии за выслугу лет, а также в стаж работы, дающий право на предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (статья 121 и часть 5 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.49. С обучающимся специалистом или работником учреждения заключается ученический договор в котором предусматриваются условия оплаты учреждением обучения, в также устанавливаются требования по возврату денежных средств с условиями отработки определенного стажа после окончания срока обучения специалиста, рабочего (с соблюдением требований статьи 208 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. **Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.1.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) всех рабочих мест.

6.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе, о результатах СОУТ в учреждении.

6.1.4. Обеспечить проведение инструктажа по охране труда вводного и на рабочих местах, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Рабочим и служащим учреждения дополнительно к спецодежде, специальной обуви и другим средствам индивидуальной защиты выдается бесплатно санитарная одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности согласно приложению № 6 к коллективному договору.

6.1.8. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. По желанию работника дополнительный отпуск может быть предоставлен отдельно от ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда( На основании ТК РФ, с учетом действующего отраслевого регионального соглашения и с учетом результатов специальной оценки условий труда) следующие компенсации:

-повышенная оплата труда работникам, дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню должностей ( профессий),структурных подразделений (Приложение №3);

-молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню должностей и структурных подразделений, согласно приложению № 4 к коллективному договору.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Работник несет перед работодателем материальную ответственность как за неполучение молока (заменяющих продуктов) в дни смен с вредными условиями труда, так и за получение молока (заменяющих продуктов), в те дни, в которые бесплатная выдача молока не предусмотрена.

В случае неполучения по вине работника положенного ему в этот день молока (заменяющих продуктов) их стоимость работодатель не компенсирует.

В случае получения, по вине работника, не положенного ему в этот день молока (заменяющих продуктов), при несоблюдении требования о фактической занятости работника не менее чем половины рабочей смены во вредных и (или) опасных условиях, стоимость выданного молока (заменяющих продуктов) удерживается из заработной платы работника на основании бухгалтерской справки.

Стоимость молока (заменяющих продуктов) своевременно не выданных по вине работодателя, подлежит возмещению работникам в виде денежной компенсации, при наличии письменного заявления работника»;

- смывающие и обезвреживающие средства на работах связанных с загрязнением по перечню структурных подразделений и должностей (профессий), согласно приложению № 5к коллективному договору;

- перерывы при работе на персональных компьютерах. Через каждый час работы предоставляются перерывы на 10 минут либо перерывы 15 минут через 2 часа после начала работы и обеденного перерыва.

Продолжительность рабочей недели, дополнительные отпуска в связи с вредными и опасными условиями труда, ненормированным рабочим днем, размер доплат за работу в ночное время, коэффициент к окладу связи с вредными и(или) опасными условиями труда по перечню структурных подразделений и должностей указан в приложении №3, являющемся неотъемлемой частью настоящего договора.

6.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.1.11. Обучить работников использованию СИЗ. (Без проведенного обучения работника по правилам использования СИЗ нельзя допускать к работе.) Работодатель вправе отстранить работника от работы без сохранения заработной платы (ч.1 ст.75 главы 10).

6.1.12. Вести учет и расследование причин возникающих микротравм, если работник обратится о случившемся своему руководителю. Порядок расследования указан в статье 226 раздела X.

6.2. **Работники** обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.
- согласно законодательства проходить медицинским работникам и вспомогательным службам раз в 5 лет психиатрическое освидетельствование
- (ч.6 ст.216.1 раздела 10 ТКРФ ) работник вправе отказаться от выполнения работы, если работодатель не обеспечил его средствами индивидуальной защиты

## 7. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

7.1. Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника

7.2. Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника. Обработка и защита персональных данных работника осуществляется на основании Положения о защите персональных данных.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

### 8.1. Работодатель обязан:

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

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

8.1.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформлении пенсий, инвалидности, получения дополнительных льгот.

8.2. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета .

8.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177 ТК РФ).

8.4. Предоставлять краткосрочные отпуска сотрудникам без сохранения заработной платы в случаях:

- призыва детей работника на действительную военную службу в Вооруженные силы РФ – 1 день;
- бракосочетания работника или детей работника – 2 дня;
- одному из родителей ребенка – первоклассника – 1 день;
- женщине в целях посещения врача (для выявления факторов риска) – 1 день в шесть месяцев;
- мужчине в целях посещения врача (для выявления факторов риска) – 1 день в год.

8.5. По распоряжению руководителя учреждения, при финансовой возможности учреждения, на основании представлений, ходатайств руководителей структурных подразделений, выплачиваются единовременные премии:

А) При награждении почетными грамотами ГБУЗ ООД, почетными грамотами Министерства здравоохранения Пензенской области, Главы администрации района, Главы города Пензы, Законодательного собрания Пензенской области, Губернатора Пензенской области, Министерства здравоохранения РФ, нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» Министерства здравоохранения РФ, почетным званием «Заслуженный врач РФ» Министерства здравоохранения РФ, в том числе в связи с профессиональными праздниками (день медработника, день медсестры, 8 марта- в размере 3000 (три тысячи) рублей.

Б) В размере 5000 рублей премия выплачивается работникам:

- за добросовестный труд к юбилейным датам (50, 55,... 80 лет). Юбилярам производить единовременную выплату при стаже работы в учреждении от одного года
- за победу в конкурсе «Лучший по профессии».
- за внедрение новых методов диагностики и лечения.
- за участие в спортивных мероприятиях и художественной самодеятельности.

8.6. «С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу устанавливаются стимулирующие выплаты. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера установлены Положением об оплате труда работников ГБУЗ ООД( Приложение №1)»

8.6.1. Решение о введении каждой конкретной премии принимает главный врач.

8.6.2. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе «Положения о премировании».

8.7. Молодым специалистам, окончившим высшие профессиональные и средние профессиональные медицинские учебные заведения, установлена единовременная выплата в соответствии с Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями).

8.8. За счет средств от приносящей доход деятельности, по решению руководителя, выплачивать единовременное денежное пособие работникам в размере 5 000 рублей в следующих случаях:

- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар и т. д.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;
- смерть близких родственников (дети, мать, отец), смерть одного из супругов (муж, жена). подтвержденных соответствующими документами;

В случае смерти работника выплачивать семье погибшего единовременное денежное пособие в размере среднемесячной заработной платы работника.

## 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Пензенской области «О социальном партнерстве», Отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

9.3. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.4. Работодатель, в рамках действующего законодательства, в обязательном порядке согласовывает с Профсоюзом все локальные нормативные акты, предусмотренные ТК РФ, в том числе, вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.5. Работодатель и первичная организация Профсоюза в срок до 2-х месяцев до истечения коллективного договора обязаны приступить к началу ведения переговоров по заключению нового коллективного договора. При этом, с учетом действующего законодательства России, предусматриваются гарантии занятости, обеспечения трудовых прав и законных интересов работников.

Работодатель производит согласование проекта нового коллективного договора с первичной организацией Профсоюза в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ в совокупности со ст. 190 ТК РФ.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или в суд.

9.6. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-трудовых отношений, а также проекты актов по этим вопросам. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

9.7. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях по вопросам социально-трудовых отношений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и другие комиссии по вопросам социально-трудовых отношений.

9.8. Работодатель оказывает необходимую помощь в организации проведения в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) по вопросам заключения, изменения и выполнения коллективного договора при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом с Работодателем времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

9.9. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет

Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

Председателю первичной профсоюзной организации и её бухгалтеру, в случае необходимости, предоставляется один день в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей

9.10. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов, и т. п.) для выполнения своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.11. В целях создания условий деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи, транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 п.1 ФЗ о профсоюзах).

9.12. Предоставляет место для размещения информации в доступном для всех месте (местах).

9.13. Предоставляет профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение, в согласованном порядке и сроках.

9.14. Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.25 п.5 ФЗ о профсоюзах).

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Работодатель осуществляет регистрацию настоящего коллективного договора, равно как и все возможные его изменения и дополнения в соответствующем органе по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.2. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует три года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.