

Представитель Работодателя:

Главный врач  
ГБУЗ «Иссинская участковая больница»



Ю.С. Тивикова

« 08 » февраля 2024 года

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации



Н.Ю. Старостина

« 08 » февраля 2024 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Иссинская участковая больница»

1.4. Целью настоящего соглашения является создание партнерства и взаимовыгодного сотрудничества между ГБУЗ «Иссинская участковая больница» и профсоюзом работников ГБУЗ «Иссинская участковая больница» на 2024-2027 годы

Коллективный договор зарегистрирован в  
Министерстве труда, социальной защиты и  
демографии Пензенской области.

Регистрационный №

12 02 2024  
03423

Специалист

Принят на конференции работников  
ГБУЗ «Иссинская участковая больница»  
Протокол № 1 от 08 февраля 2024 г.

Дата вступления коллективного договора в силу  
«08» февраля 2024 года

*вместо подписи* 04.02.24 *Чайф*  
*вместо подписи* 25.02.25 *Алехин*

нормативными правовыми актами, Законом, социальным, другим  
соглашением, работодателем и профсоюзом создаваемого партнерства и в единой  
форме, могут быть определены принципы дальнейшего совершенствования системы  
социального партнерства, определены способствующие стабильной работе  
и развитию организации.

На Работодателем имене Первичную профсоюзную организацию, именуемую  
«Профсоюз работников единственный» Представителем, единственным представителем  
работников ГБУЗ «Иссинская участковая больница», поданным на выборы от него  
именно, и от лица, поданного в 2024 год

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУЗ «Иссинская участковая больница» (далее Учреждение) заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Иссинская участковая больница», именуемое далее «Работодатель», в лице своего представителя главного врача ГБУЗ «Иссинская участковая больница» Тивиковой Юлии Сергеевны, и работники ГБУЗ «Иссинская участковая больница», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация ГБУЗ «Иссинская участковая больница», в лице ее председателя Старостиной Натальи Юрьевны, именуемая далее «Профсоюзный комитет», и вместе именуемые далее – Стороны.

1.3.Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее - Устав), является единственным полномочным представительным органом работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, а также внесении изменений и дополнений в Договор.

1.4. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон «О профсоюзах»), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым региональным, межрегиональным соглашением (далее - Соглашение), и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных гарантий и компенсаций работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства; совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе медицинской организации.

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, в лице ее Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников ГБУЗ «Иссинская участковая больница», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с

Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», Соглашением.

1.7. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными социальными партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять. Залогом партнёрства в отношениях Сторон и возможности выполнения взятых обязательств каждой из Сторон, является стабильная работа всех подразделений ГБУЗ «Иссинская участковая больница», в том числе, по совершенствованию и реализации системы оплаты в зависимости от результатов и качества труда работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

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

2.1.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а в случаях, установленных законом, нормативные правовые акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на медицинскую организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.1.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.3. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.1.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, правилами трудового внутреннего распорядка, трудовым договором;

2.1.5. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации и производительности труда;

2.1.6. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.1.7. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.1.8. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

2.1.9. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.10. принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372, 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5 ст. 74 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего времени (ч.7 ст.74 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником, который является членом Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ), с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (аб.3 ст. 82 ТК РФ);
- расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником, который является членом Профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение порядка и условий дополнительных отпусков для работников (ст.116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу (ч.4 ст.135, ч.3 ст.152,154 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч.2 ст.136 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.214 ТК РФ).

## **2.2. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты с соблюдением требований ст.371 и 372 ТК РФ;

## **2.3. Представители Профсоюзного комитета участвуют:**

- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников (аб. 3 ст. 82 ТК РФ);
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ч.1 ст. 224 ТК РФ);

- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ);
- в иных комиссиях, созданных в медицинской организации.

**2.4. Профсоюзный комитет, как полномочный представитель работников, обязуется:**

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- выступать от имени работников при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ч.2 ст. 29 ТК РФ);
- вносить предложения и внести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ч.2,4 ст. 135 ТК РФ);
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов (ст.370 ТК РФ);
- выносить мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82 и 373 ТК РФ);
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников, являющихся членами Профсоюза и членов их семей.

**2.5. В соответствии с ТК РФ, Законом «О профсоюзах», иными законами и нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ, Уставом, Соглашениями и настоящим Договором **Профсоюзный комитет имеет право:****

**2.5.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросов, в частности:**

- оплаты труда работников;
- реорганизации или ликвидации организации;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- аттестации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим Договором;

2.5.2. вносить по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросов, а также другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

2.5.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

Работники обязуются:

- своевременно и добросовестно выполнять свои должностные обязанности возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать положения Коллективного договора, Отраслевого регионального соглашения, Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- соблюдать этику и деонтологию;

- незамедлительно сообщать Работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить повышение квалификации не реже, чем 1 раз в 5 лет;

- по направлению Работодателя проходить медицинские осмотры.

2.6. Договор заключен сроком на 3 года (ст.43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

2.6.1. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора, Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего.

2.6.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет. Действие Договора распространяется на всех работников ГБУЗ «Иссинская участковая больница».

2.6.3. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2.6.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) медицинской организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

2.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации препятствующие выполнению настоящего Договора.

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

2.10. В течение 7 дней с момента подписания Сторонами настоящего Договора Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

2.11. Работодатель обязуется ознакомить всех работников под роспись с настоящим Договором в течение 2 недель с момента уведомительной регистрации, а также другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и всех вновь поступающих работников под роспись при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения Договора.

2.12. При не достижении согласия по отдельным положения проекта договора в течение 3-х месяца со дня начала переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

2.13. В Договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, настоящим Договором. Внесение изменений и дополнений производится после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с ранее действующим Договором, Соглашением и нормами законодательства РФ.

2.14. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора и проходит процедуру уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

2.15. Стороны договорились осуществлять ежегодный контроль за выполнением Договора на собрании работников медицинской организации, в рамках проведения которого Стороны отчитываются о выполнении своих обязательств.

2.16. При выполнении контроля за выполнением настоящего Договора представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ). За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.54 ТК РФ).

2.17. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ).

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. В области трудовых отношений Стороны договорились о том, что:

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

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора установлены в ст.57 ТК РФ.

В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада работника, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, а также обязательным условием трудового договора является уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и о рабочем месте.

3.1.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытательный срок не может превышать трех месяцев. Для

руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей не более шести месяцев.

3.1.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (ст.70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2-х месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

3.1.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется ст.80 ТК РФ.

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

3.1.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.1.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Оформлять прием Работника на работу трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

**3.2.2.** Осуществлять перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст.72-74 ТК РФ).

При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется средний заработка по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовымувечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой,- до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработка плата Работнику не начисляется.

Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4-х месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от переводе либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ.

**3.2.3.** В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда осуществляется в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

**3.2.4.** При сокращении численности или штата Работников:

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест Работников учреждения, нарушения при этом правовых гарантий Работников. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансового положения учреждения. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата учреждения, должны согласовываться с Профкомом.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в соответствующие профсоюзные органы не позднее чем за 2

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с указанием причин, критериев и количества Работников, подлежащих высвобождению, сроков увольнения и принимаемых мер по их трудоустройству.

Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, представляет в органы государственной службы занятости населения и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях по форме согласно приложению № 1 к постановлению Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

Работодатель не позднее, чем за два месяца обязан сообщить в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника по форме согласно приложению №2 к постановлению Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

3.2.5. Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за 2 месяца;
- регулярно в этот период предоставляет Работнику список вакантных должностей для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- приостанавливает прием на работу на должности, на которые могут быть приняты сокращаемые Работники, до тех пор, пока не будут трудоустроены сокращаемые Работники;
- в первую очередь расторгает трудовые договоры с временными Работниками, совместителями, работающими на аналогичных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 5 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней зарплаты;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения Работников.

При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставляется следующим категориям Работников:

- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 18 лет (до 23 лет, если он является учащимся общеобразовательного учреждения);
- награжденным государственными наградами в связи с медицинской деятельностью;
- работающим инвалидам.

Работникам, высвобожденным при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, предоставляются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и локальными правовыми актами Работодателя.

**3.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

3.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК).

3.3.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Первичной профсоюзной организации в суде, Комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны признают, что режим рабочего времени является важным для Работников условием труда, неразрывно связанным с возможностью временного планирования каждым Работником своей частной жизни вне рамок рабочего времени и что Работники заинтересованы во временной стабильности установленного режима работы.

4.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором, с учетом Отраслевого регионального соглашения, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных ПВТР, - трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается в **приложении № 1** к ПВТР с учетом следующего:

4.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников медицинской организации не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.2.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее СОУТ):

- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со ст.350 ТК РФ;

- 36 часов в неделю, 33 часа в неделю, 30 часов в неделю или 24 часа в неделю устанавливается для медицинских работников 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 последующими изменениями).

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ;

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

- для инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю, если они могут быть допущены к работе по действующим нормативам (ст.92 ТК РФ);

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников (не медицинских), условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда ( класс 4) устанавливаются – не более 36 часов в неделю.

4.2.3. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 8 часов.

Для Работников, которым установлена 40-часовая или 39-часовая рабочая неделя, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 24 часов.

4.2.4. Дополнительная работа (увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания и др.) регулируется ст.60.2 ТК РФ и не может рассматриваться как обязанность Работодателя по ее предоставлению и расцениваться как определённые сторонами условия трудового договора.

4.2.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст.93 ТК РФ).

4.2.6. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета. Утвержденный график вывешивается в структурных подразделениях в доступном для ознакомления месте. При этом нежелание работника ознакомиться с графиком своевременно, отказ от подписи не снимает с него обязанности его выполнения. Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 103 ТК РФ).

4.2.7. Порядок работы в ночное время регламентируется ст.96 ТК РФ.

Ночным признается время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки, за исключением работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

4.2.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе регламентируется ст. 99 ТК РФ.

4.2.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни регламентируется ст. 113 ТК РФ.

4.2.10. Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, осуществляется только в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст.99 ТК);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ);

4.2.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха, в том числе и на работников, работающих по совместительству.

4.2.12. Продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в трудовом договоре по совместительству. По каждому трудовому договору по совместительству она не может превышать (Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41):

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.2.13. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и не оплачивается. Конкретная продолжительность такого перерыва, время его начала и окончания устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2.14. Медицинским Работникам, занятым оказанием неотложной медицинской помощи, которым по условиям работы невозможно установить фиксированное время перерыва для отдыха и питания (об этом делается специальная отметка в ПВТР), Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время (не менее двух раз в течение смены по 15 минут). При этом время начала отдыха и его продолжительность медицинский Работник определяет самостоятельно (либо по согласованию с непосредственным руководителем) в зависимости от оперативной обстановки, исходя из того, что интересы пациента при любых обстоятельствах являются безусловным приоритетом.

4.3. Всем работникам медицинской организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка. Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы.

4.3.1. Очередность предоставления отпусков устанавливается строго по графику утвержденному главным врачом с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. График отпусков утверждается не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. С момента утверждения графика отпусков он становится обязательным к исполнению, как для Работодателя, так и для работников.

4.3.2. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

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

4.3.4. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней (ст.23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.3.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной медицинской организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: (ст.122 ТК РФ)

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 –х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

4.4.1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с **Приложением № 2 к Договору**.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Работникам, принятым на работу после вступления в силу ФЗ от 28.12.2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями в зависимости от установленного по результатам СОУТ на рабочих местах итогового класса (подкласса) вредных условий труда по степени вредности или опасных условий труда:

- при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 7 календарных дней;
- при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 8 календарных дней;
- при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - 9 календарных дней;
- при классе 4 (опасные условия труда) – 10 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до вступления в силу ФЗ от 28.12.2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, предоставляется в ранее установленных размерах в соответствии со Списком производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами. Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше 7 календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться Списком.

К данной категории работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- при установлении класса 3.2 – 14 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – 21 календарный день;
- при установлении класса 3.4 - 25 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 – 35 календарных дней.

При подтверждении результатами СОУТ вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с ч.3 ст.15 ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ. **Приложение № 5 к Договору.**

4.4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней. (ст. 119 ТК РФ) **Приложение № 3 к Договору.**

4.4.3. за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня (постановление Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365), следующим работникам:

Врач общей практики (семейный врач);

Врач –педиатр участковый;

Врач-терапевт участковый;

Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача);

Медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового;

Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового.

Средний медицинский персонал фельдшерско-акушерского пункта, фельдшерского здравпункта, а также участковой больницы (врачебной амбулатории), расположенной в сельском населённом пункте Пензенской области, за исключением сельских населённых пунктов, являющихся административными центрами муниципальных районов Пензенской области.

4.4.4. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи. Продолжительность данного отпуска устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 06 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (с последующими изменениями. (ст. 22 Закона Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-И «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (с последующими изменениями), статья 15 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» (с последующими изменениями) **Приложение № 4 к Договору.**

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

4.6. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.7. В соответствии со ст. 128 ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

4.9. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст. 257 ТК РФ.

4.10. Предоставление дополнительных выходных дней одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми –инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет регламентируются ст. 262 ТК РФ.

4.11. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставить – 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.12. В соответствии со ст. 186 ТК РФ работнику предоставляется выходной день за работу в день сдачи крови и дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

4.13. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

а) работники, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

б) работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части 3 статьи 185.1 ТК РФ, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

в) работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, подтвержденной документально (ст. 124 ТК РФ).

4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК. 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, а также случаев, установленных ТК (ст. 126 ТК РФ)

4.16. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

## **5. ОПЛАТА ТРУДА.**

5.1. В области оплаты труда стороны договорились:

Система оплаты труда работников медицинской организации устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ «Иссинская участковая больница» с учетом мнения Профсоюзного комитета. Положение об оплате труда работников устанавливает единые принципы оплаты труда работников и порядок формирования заработной платы.

Осуществлять дифференциацию оплаты труда Работников, выполняющих работы различной сложности с учетом уровня квалификации, и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным показателям и критериям (в рамках «эффективного контракта»).

5.2. Не допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда, выполнять условия Отраслевого регионального соглашения на соответствующие годы между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, не ухудшающие социально-экономическое положение Работников по отношению к ранее действовавшему соглашению.

5.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пензенской области, Положением об оплате труда работников учреждения.

Размер должностных окладов работников определяется нормативно-правовыми актами Работодателя, принятыми в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (с учетом мнения выборного органа Профсоюзного комитета).

5.4.1. Установить предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Работников учреждения (не более 40 процентов).

5.4.2. Заработка плата Работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой Работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей Работников и выполнении ими работ той же квалификации.

5.4.3. Положение об оплате труда Работников должно содержать описание системы оплаты труда, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), а также виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера. При этом условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Показатели результативности работ медицинских Работников и условия осуществления выплаты стимулирующего характера в форме выплаты за высокие результаты работы (в рамках «эффективного контракта») устанавливаются в локальных нормативных актах Работодателя и в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), заключенных с Работниками, на основании нормативных правовых актов Пензенской области.

Положение о премировании Работников должно содержать описание системы премирования работников в рамках «эффективного контракта», в том числе условия, при которых Работникам начисляется премиальная выплата по итогам работы, методику определения размера данной выплаты стимулирующего характера, порядок и сроки проведения оценки эффективности деятельности Работников и оформления ее результатов, а также порядок принятия (оформления) решения о начислении работникам премиальной выплаты по итогам работы.

Показатели и критерии эффективности деятельности Работников для начисления Работникам премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения и в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), заключенных с Работниками.

Премии, которые Работодатель выдает Работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, в качестве поощрения за труд в порядке, установленном Положением о поощрении работников учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа Профсоюзного комитета, не входят в систему оплаты труда.

5.5. В учреждении устанавливаются единые дни выплаты заработной платы: 25 (двадцать пятое) и 10 (десятое) число. Заработка плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств Работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Работодатель обеспечивает:

5.6.1. Зависимость заработной платы Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.6.2. 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 учреждения.

5.6.3. Выплату Работнику заработной платы, установленной трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, в сроки, установленные Коллективным договором или трудовым договором.

5.6.4. Объективную оценку работы Работников на основе показателей и критериев эффективности (результативности) деятельности, установленных в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) на основании локальных нормативных актов Работодателя. Ознакомление каждого Работника под роспись с результатами оценки эффективности (результативности) его деятельности и условиями начисления выплат стимулирующего характера в рамках «эффективного контракта» (выплаты за высокие результаты работы и премиальной выплаты по итогам работы).

5.6.5. В целях повышения материальной заинтересованности Работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства Работникам могут устанавливаться выплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, а также повышающие коэффициенты.

**5.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:**

5.7.1. Доплата за работу с вредными и/или опасными условиями труда в силу Отраслевого регионального соглашения между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации на 2021 – 2024 гг., размер повышения оплаты труда за работу с вредными и/или опасными условиями труда устанавливается дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются в приложении к Положению об оплате труда работников с учетом следующего:

Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, повышение оплаты труда за работу с вредными и /или опасными

условиями труда производится в порядке и размерах, установленных нормативным правовым актом Пензенской области (подпункты 5.2.2. – 5.2.3. пункта 5.2. Положения, утв. Постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП), независимо от результатов специальной оценки условий труда;

Иным Работникам, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, размер повышения оплаты труда устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда:

- 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 (вредные условия труда) – 8% оклада.

Виды и размеры гарантий и компенсаций за работу с вредными и/или опасными условиями труда, которые на основании трудового законодательства по результатам специальной оценки условий труда были установлены Работнику в трудовом договоре (дополнительным соглашением к трудовому договору), не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда. Проведение данных мероприятий должно быть в обязательном порядке предусмотрено планом мероприятий по улучшению условий труда, подтверждено актами выполненных работ, приема в эксплуатацию оборудования и производственных участков, другими документами и последующими инструментальными измерениями уровня воздействия вредных производственных факторов.

В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда (класс 1 и класс 2), подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и/или опасными условиями труда, предусмотренные статьями 92,117 и 147 ТК РФ, Работнику не устанавливаются (ч.4 ст.219 ТК РФ).

5.7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (далее- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) в форме:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплаты за сверхурочную работу;

Надбавки, доплаты за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, выполнение работы временно отсутствующего Работника, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по соглашению

сторон по трудовому договору. Размер надбавок, доплат указывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительного объема работ, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за сверхурочную работу в порядке и размерах, установленных в Коллективном договоре и трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), производится с учетом следующего: каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в следующем порядке:

а) Работникам размер доплаты за работу в ночное время определяется путем деления 20% оклада (должностного оклада) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному Работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в ночное время.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в следующем порядке:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления 100% оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в выходной или нерабочий праздничный день;

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

определяется путём деления 200% оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплата за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, производится с учётом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в соответствии с действующей в данном государственном учреждении системой оплаты труда.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в порядке и случаях, установленных статьёй 99 ТК РФ. Оплата за сверхурочную работу производится с учётом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в соответствии с действующей в данном государственном учреждении системой оплаты труда. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в следующем порядке:

а) размер доплаты за первые два часа сверхурочной работы определяется путём деления 50% оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно;

б) размер доплаты за последующие часы сверхурочной работы определяется путём деления 100% оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному работнику, и умножения на количество часов, отработанных им сверхурочно.

По желанию работника сверхурочная работа вместо доплаты, указанной в настоящем подпункте , может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае часы, отработанные сверхурочно, оплачиваются в одинаковом размере, а время отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведённая сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью 1 статьи 152 ТК РФ.

5.7.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ в форме надбавки за квалификационную категорию;

в) премиальные выплаты по итогам работы.

Размер выплат стимулирующего характера, иных выплат Работнику устанавливаются по соглашению сторон в Положении об оплате труда Работников, трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

К основным показателям оценки эффективности труда Работника относятся:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение Работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ;

- компетентность Работника в принятии ответственных решений.

5.7.4. В случае изменения норм труда, введения новых или изменения существующих условий труда, Работодатель обязан известить Работников о данных изменениях предварительно не менее чем за 2 месяца.

5.7.5. Изменение системы оплаты труда допускается с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзного комитета.

5.7.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.7.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у Работодателя, независимо от источников этих выплат.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, учитывать мнение выборного органа Профсоюзного комитета.

5.8.2. Включать Председателя Профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.

5.8.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области.

5.8.4. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

5.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателя норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящего Коллективного договора, в части оплаты труда работников.

5.9.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников.

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

5.9.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирований разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников.

5.9.5. Воспользоваться в случае необходимости предоставленным ТК РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель и Профсоюзный комитет признают, что контроль за обеспечением и выполнением требований охраны труда в медицинской организации является общей задачей при обеспечении безопасных условий и охраны труда работникам.

6.1.1. Работодатель обязан:

Обеспечить на каждом рабочем месте безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.2. Совместно с Профсоюзным комитетом формировать комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной организации Профсоюза и представителей Работодателя и обеспечивать их эффективную работу.

6.1.3. Разрабатывать с учетом мнения выборного органа Профсоюзного комитета ежегодные соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора, и обеспечивать их выполнение.

6.1.4. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.5. Обеспечить прохождение всеми Работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также прохождение Работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, обязательных психиатрических освидетельствований не реже 1 раза в 5 лет.

Для Работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 – 3.4, класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников

в центре профпатологии проводятся 1 раз в 5 лет.

Предусмотренные статьёй 220 ТК РФ (предварительные и периодические) медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счёт средств Работодателя.

6.1.6. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда в учреждении здравоохранения учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий Работников, установленные нормативными правовыми актами.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений в отношении рабочих мест, указанных в пункте 29 Методики проведения специальной оценки условий труда, утверждённой приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н.

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных Работников следует руководствоваться, в том числе совместным письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (№ 15-1/10/В-7756), Министерства здравоохранения Российской Федерации (№ 16-6/10/2-6553), Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (№ 01-А/475) от 09 октября 2018 г. «Об отнесении условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами)».

6.1.7. Указывать в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключённом с Работником, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, характеристику условий труда на его рабочем месте, в том числе класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда и дату утверждения этих результатов, а также гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в коллективном договоре (приложениях к нему) на основании статей 92, 117 и 147 ТК РФ, Отраслевого регионального соглашения на 2021-2024 годы заключенного между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

6.1.8. Учитывать, что виды и размеры гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые на основании трудового законодательства по результатам специальной оценки условий труда были установлены Работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда. Проведение данных мероприятий должно быть в обязательном порядке предусмотрено планом мероприятий по улучшению условий труда, подтверждено актами выполненных работ, приёма в эксплуатацию оборудования и производственных участков, другими документами и последующими инструментальными измерениями

уровня воздействия вредных производственных факторов.

6.1.9. Бесплатно выдавать Работникам, в соответствии со статьей 221 ТК РФ для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством РФ о техническом регулировании.

6.1.10. Бесплатно выдавать Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с нормами и условиями, установленными Приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятый на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

6.1.11. Проводить иммунизацию медицинских Работников в рамках национального календаря профилактических прививок,

6.1.12. Осуществлять санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.13. Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

6.1.14. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.1.15. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзного комитета, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя, а в случае, если указанным лицам по основному месту работы установлена продолжительность рабочего времени 39 или 40 часов в неделю, предоставлять им возможность 4 часа в месяц в рабочее время заниматься выполнением возложенных на них функций по охране труда (с сохранением среднего заработка). Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюзного комитета имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами государственного учреждения предложения об устраниении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.1.16. Представлять Профсоюзному комитету и Пензенской областной организации профессионально союза работников здравоохранения РФ (далее Областная организация Профсоюза) информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.1.17. Беспрепятственно допускать в учреждение профсоюзных

инспекторов труда для:

- осуществления контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и выполнением обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашениями;
- осуществления проверки состояния условий и охраны труда;
- проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников;
- участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.1.18. В недельный срок со дня получения требования (представления) об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В случае выявления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников профсоюзный инспектор труда и уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда Первичной профсоюзной организации имеют право предъявить Работодателю требование о приостановке работ.

6.1.19. Проводить расследование и учёт несчастных случаев, (микротравм) на производстве и профессиональных заболеваний в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

6.1.20. Рассматривать с участием Профсоюзного комитета результаты расследования несчастного случая на производстве, (микротравмы) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

6.1.21. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для Работников с учётом мнения выборного органа Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Разрабатывает предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда Работников, улучшение организации работы в области охраны труда и направляет их для рассмотрения Работодателю.

6.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и Отраслевого регионального соглашения, выполнением им условий настоящего Коллективного договора и соглашений по охране труда.

6.2.3. Осуществляет контроль за проведением в учреждении мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников, соблюдением периодичности проведения инструктажей по охране труда и обучения Работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, правилам применения средств индивидуальной и коллективной защиты, правилам оказания первой помощи пострадавшим.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работодатель поощряет приказами, грамотами, ценными подарками, денежными вознаграждениями (премиями) Работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителей подразделений, совместно с выборным органом

Первичной профсоюзной организации организует юбилейные мероприятия для ветеранов труда и пенсионеров Учреждения.

7.1.1 Устанавливается участие Первичной профсоюзной организации в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях (не менее 30%).

Стороны обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий и др.

7.1.2. Стороны обязуются принимать участие в организации и финансировании лечебно-профилактических, оздоровительных, культурно-массовых мероприятий для сотрудников.

7.1.3. В случае невозможности обеспечить перевод на работу с безопасными условиями труда Работодатель обязуется освобождать беременных женщин от исполнения должностных обязанностей с сохранением им среднего месячного заработка с момента предоставления медицинских документов, подтверждающих наличие беременности.

7.1.4. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные Работником с разрешения руководителя, размер и порядок расходов, связанных с командировкой, определяются локальным нормативным актом Работодателя.

7.2. Обеспечить персонифицированный учет сведений о работниках медицинской организации в соответствии с законодательством РФ, сохранностью архивных документов, дающих право работникам на получение достоверной информации для оформления пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.3. Соблюдать права и интересы работников медицинской организации при обработке, хранении персональных данных, передаче их третьим лицам.

7.4. Обеспечить информирование работников медицинской организации о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

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

8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год.

8.2. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

8.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.4. На период нахождения на курсах повышения квалификации (не реже 1

раза в 5 лет) за работником сохраняется средняя заработка плата на весь период обучения.

Командированные расходы выплачиваются накануне направления командировки (Постановление Правительства РФ от 13.10.2008г. №749).

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от организационно-правовых форм по очной иочно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со ст. ст. 173-177 ТК РФ.

## **9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Первичная профсоюзная организация является единственным полномочным представителем интересов работников ГБУЗ «Иссинская участковая больница» при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов. Данные гарантии определяются ТК РФ, ст. 24-28 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных федеральным законодательством и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзном комитете или профсоюзной деятельностью.

9.1.1. Работодатель обязуется:

9.1.2. Обеспечивать реализацию Профсоюзного комитета права представительства интересов Работников при регулировании социально-трудовых отношений, включая ведение коллективных переговоров и разрешения трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ. Для реализации этого права обеспечить Работникам возможность беспрепятственно приглашать для консультаций по вопросам защиты интересов представителей соответствующего Профсоюзного комитета.

9.1.3. Обеспечивать представителям Профсоюзного комитета беспрепятственный допуск на территорию Учреждения, а также возможность свободно проверять правильность применения норм труда и начисления заработной платы. Предоставлять по запросам Профсоюзного комитета в течения 7 дней необходимую им информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием учреждения.

9.1.4. Обеспечить беспрепятственное посещение учреждения профсоюзными инспекторами труда для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения условий настоящего Коллективного договора, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

а) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

б) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;

в) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

г) получать информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

д) защищать права и законные интересы членов профсоюзов по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

е) предъявлять Работодателю требования о приостановке работ с случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

ж) направлять Работодателю представления об устраниении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

з) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение Работодателем обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями;

и) принимать участие в разработке локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

к) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию оборудования и инструментов в качестве независимых экспертов;

л) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

м) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

9.2. По письменным заявлениям Работников удерживает из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 (одного) % от заработной платы Работников являющихся членами Профсоюзного комитета. Перечисление удержаных членских профсоюзных взносов производится в сроки выплаты заработной платы, безвозмездно и в полном объеме, одновременно с уплатой налога с заработной платы Работников.

9.3. Представляет в Профсоюзный комитет ежемесячно информацию об удержаных и перечисленных членских взносов.

9.4. Председателю Профсоюзного комитета, не освобожденному от производственной деятельности, выделяется по согласованию с главным врачом 4 часа в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, в том числе для участия в конференциях, созываемых профсоюзовыми органами.

9.5. Работодатель разрешает проводить в рабочее время профсоюзные собрания, если они не мешают лечебному процессу.

9.6. Председатель Профсоюзного комитета, члены профсоюзного актива освобождаются от работы с сохранением заработной платы для участия в пленумах, конференциях, обучении профсоюзного актива, проводимых вышестоящими профсоюзными органами.

Члены выборных коллегиальных органов Профсоюзного комитета и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемыми профессиональными союзами и их объединениями съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с учетом времени, необходимого на дорогу к месту проведения профсоюзного мероприятия. Для этого в срок не позднее 5 дней до даты проведения мероприятия или даты заблаговременного (в случае необходимости) выезда на мероприятие Работник подает на имя Работодателя соответствующее заявление с просьбой об освобождении от работы с приложением копии приглашения на мероприятие или справки руководителя Профсоюзного комитета об избрании его делегатом. Каждая действующая в учреждении Профсоюзного комитета имеет право на освобождение упомянутых в настоящем пункте лиц для участия в вышеуказанных мероприятиях от работы.

9.7. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов Профсоюзного комитета, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от Работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, Работника из числа указанных в абзаце первом настоящего пункта Работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме Работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления Работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает Работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое Работодателем решение о данном увольнении.

9.8. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81ТК РФ, работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от Работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Работника из числа указанных в части первой настоящей статьи Работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме Работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия в результате дополнительных консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении Работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим Работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) Работника или представляющего его интересы выборного органа Профсоюзного комитета государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает Работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении Работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает Работника или представляющий его интересы выборный орган Профсоюзного комитета вправе обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает Работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

9.9. Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Работника из числа указанных в абзаце первом пункта 10.7 настоящего Коллективного договора Работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решений или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2,

3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Работников, указанных в абзаце первом пункта 10.7 настоящего Коллективного договора, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

9.10. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профессионального союза, Работодатель руководствуется требованиями статьи 373 ТК РФ.

9.11. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации в соответствии с Коллективным договором.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий трудовой стаж.

Работнику, освобожденному от работы в учреждении в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – с письменного согласия работника другая равносенная работа (должность).

9.12. Работодатель безвозмездно предоставляет выборным органам Профсоюзного комитета, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном: для всех работников месте (местах).

## **10.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10.1. Стороны Договора несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящий Договор, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и не осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, другие противоправные действия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в порядке, установленном главой 61 ТК РФ.

10.3 Вопросы, не урегулированные настоящим Коллективным договором, разрешаются между Работодателем и Работником в соответствии с действующим трудовым законодательством,

10.4. Настоящий Договор подписан в 3 (трех) экземплярах, 2 (два) экземпляра для каждой из сторон и 1 (один) для соответствующего органа по труду, имеющие одинаковую силу.

10.5. Стороны договорились, что Работодатель доводит текст Договора до сведения работников ГБУЗ «Иссинская участковая больница» в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Договора, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

**Приложение №1**  
**к Коллективному Договору на 2024-2027 гг.**

Утверждаю:

Представитель Работодателя:

Главный врач  
ГБУЗ «Иссинская участковая больница»

\_\_\_\_\_ Ю.С. Тивикова

« 08 » февраля 2024 года

Мнение представительного органа  
работников учтено:

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ Н.Ю. Старостина

« 08 » февраля 2024 года

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
ГБУЗ «Иссинская участковая больница»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) определяют трудовой распорядок Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Иссинская участковая больница» (далее - Учреждение), регламентируют порядок приема, перевода и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Настоящие ПВТР являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом Учреждения в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества труда Работников.

1.3. В настоящих ПВТР используются следующие термины:  
«Работодатель» - ГБУЗ «Иссинская участковая больница»;  
«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст.16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, а также сознательное творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

1.4. Действие настоящих ПВТР распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим ПВТР разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

1.6. Официальным представителем Работодателя является Главный врач.

1.7. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах.

1.8. В Учреждении запрещена дискриминация в сфере труда.

1.9. Трудовая дисциплина обеспечивается Работодателем, путем создания необходимых организационных и экономических условий для нормальной и высокопроизводительной работы.

1.10. На основе настоящих ПВТР, Работодатель принимает решения по поощрению и вынесению взысканий Работникам Учреждения в соответствии с ТК РФ.

1.11. На территории ГБУЗ «Иссинская участковая больница» запрещается:

- Находится в нетрезвом состоянии.
- Курить в помещениях и на территории больницы.
- Располагать автотранспорт в не отведенных для стоянки местах.
- Загораживать подъездные пути к корпусам и техническим сооружениям, запасным выходам, складским помещениям.

## **2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учреждении с Работодателем в лице Главного врача, в соответствии с утвержденным штатным расписанием и действующим законодательством. Прием на работу осуществляется в соответствии с главами 10,11 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй хранится у Работодателя. Получение работником своего экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

2.4. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В случае если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

• трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

• документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

• документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

• документ об образовании и (или) 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 реабилитирующими основаниям, выданную 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

В соответствии со ст.69 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» работодатель не имеет право производить прием на работу для занятий

медицинской и фармацевтической деятельностью лиц, не получивших специальной подготовки в соответствии с нормативными требованиями и не прошедших аккредитации специалиста.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК, 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 Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации 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 ТК, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

На основании ст.86 ТК РФ Работодатель соблюдает общие требования при обработке персональных данных Работника и гарантии их защиты. В отдельных случаях, с учетом специфики работы, ТК РФ, иными Федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).

2.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ст.151 ТК РФ. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

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

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе. Допуск к работе осуществляется при наличии контрольного листа для прохождения инструктажей, согласованный с Главным врачом.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;
- с коллективным договором, действующим в учреждении.

При приеме на работу Работник знакомится и ставит личную подпись в следующих документах:

а) трудовом договоре - в 2-х экземплярах (в экземпляре который остается в отделе кадров ставится дополнительная подпись о получении Работником второго экземпляра трудового договора);

б) в приказе о приеме на работу (не позднее 3-х дней со дня фактического начала работы);

в) в журнале учета трудовых книжек;

2.11. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, 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 Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.12. В трудовую книжку Работника вносится запись о приеме на работу по должности в строгом соответствии со штатным расписанием, трудовым договором, приказом.

2.13. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный (бессрочный);

- определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается с Работником только с учетом требований статьи 59 ТК РФ.

2.14. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для Работника основной.

Если работник в срок по 31 декабря 2020 года включительно подал Работодателю письменное заявление о продолжении ведения Работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, за ним такое право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения Работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право в последующем подать Работодателю письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если Работником в тот же срок подано письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, то информация о поданном Работником заявления включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче Работником заявления о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если Работник не подал Работодателю ни одного из указанных заявлений, Работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Перед допуском Работника к исполнению обязанностей (выполнению работ), предусмотренных заключенным трудовым договором Работодатель:

- знакомит Работника с порученной работой, рабочим местом, условиями труда, режимом труда, системой и формой оплаты труда, а также локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника;

- разъясняет Работнику его права и предупреждает об ответственности, к которой Работник может быть привлечен при неисполнении своих обязанностей, настоящих правил и иных локальных нормативных актов;

- проводит вводный инструктаж по охране труда в кабинете специалиста по охране труда и первичный инструктаж на своем рабочем месте, который проводит руководитель структурного подразделения, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании при приеме на работу означает, что Работник принят на работу без испытания. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности,енному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу его полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании при приеме на работу означает, что Работник принят на работу без испытания.

Условия об испытательным сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание, Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

### **3. ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе Работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому

Работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателях на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенные в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателях на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения, уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в абзаце 2 настоящего пункта. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

3.4. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

3.5. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском

заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработка плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.6. Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.7. Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных Работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработка плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.8. Перевод по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (перевод, представляющий собой изменение существенных условий трудового договора без изменений трудовой функции Работника), производится по следующим правилам:

- о предстоящих изменениях определены сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ;

- если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ;

- в случае, когда причины указанные в части первой статьи 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372

ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

- если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (идти) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.9. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

3.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если не возможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработка плата Работнику не начисляется, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

#### **4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (УВОЛЬНЕНИЕ)**

4.1. Прекращение трудового договора допускается только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3. По истечении указанного срока предупреждения Работник вправе прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку под роспись или предоставить сведения о трудовой деятельности произвести окончательный расчет. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении. Увольнение в этом случае не производится если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

4.4. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.5. Срочный трудовой договор расторгается в связи с истечением срока договора. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается со дня выхода этого Работника на работу.

4.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

4.7. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник

фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.8. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.9. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

4.10. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

4.11. При увольнении Работник:

- возвращает переданные ему Работодателем инструменты, документы и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении Работником трудовых функций;

- получает от Работодателя перечень документов (их заверенных копий или выписок), необходимых ему для последующего трудоустройства, представления в государственные органы.

4.12. Работодатель:

- вносит соответствующие записи в трудовую книжку Работника и передает затребованные Работником документы, связанные с работой;

- производит окончательный расчет;

- предоставляет Работнику компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- дает необходимые Работнику консультации по вопросам дальнейшего трудоустройства, оформлению пенсий, др.

4.13. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к

дисциплинарной ответственности, установленной ТК РФ и иными Федеральными Законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Федеральными Законами.

4.14. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случаев ликвидации Учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ). Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора;

2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

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

В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статья 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации 12 либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст.75 ТК РФ);

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) 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 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (ч.1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

## **5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

### **5.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## 5.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- обо всех изменениях в личных данных обязан в кратчайший срок сообщить Работодателю;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, трудовым договором.

### **5.3. Работнику запрещается:**

- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование;
- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты или иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности, пользоваться сетью Интернет в личных целях, играть в компьютерные игры;
- курить в помещениях и на территории больницы;
- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
- выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
- оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

**5.4. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах.**

## **6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **6.1 Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

## **6.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

- соблюдать положения законодательства РФ о хранении, защите и передаче персональных данных Работника;

## **6.3. Работодатель обязан отстранить от работы Работника:**

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- в других случаях, предусмотренных Федеральными Законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

## 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Режим рабочего времени устанавливается ПВТР в соответствии с трудовым законодательством, Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных ПВТР, – трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). **Приложение № 1** к ПВТР является перечень должностей (профессий), предусмотренных штатным расписанием государственного учреждения (в разрезе структурных подразделений), в котором по каждой должности (профессии) указывается установленный для неё режим рабочего времени (ч.1 ст.100 ТК РФ) и времени отдыха (ст. 107 ТК РФ).

7.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается в **Приложении № 1** к ПВТР с учётом следующего:

7.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю) устанавливается работникам, если трудовым законодательством не установлена сокращённая продолжительность рабочего времени (ст.91 ТК РФ).

7.2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю, 33 часа в неделю, 30 часов в неделю или 24 часа в неделю) устанавливается отдельным категориям медицинских работников 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 последующими изменениями), независимо от результатов специальной оценки условий труда. Иным медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ч.1 ст.350 ТК РФ).

7.2.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) устанавливается работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена трудовым законодательством.

7.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст.92 и 94 ТК РФ):

7.3.1. при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

7.3.2. при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Для работников, которым установлена 40-часовая или 39-часовая рабочая неделя, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 24 часов.

7.4. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору):

7.4.1. Заключённом с работником в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю (ч.1 ст.92 ТК РФ).

7.4.2. Заключённом с работником в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

7.4.3. Заключённом с работником, являющимся инвалидом I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

7.4.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработка выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

7.4.5. По соглашению между работником и работодателем о работе на условиях неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. 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.

7.4.6. Заключенном с работником работающих по совместительству. Продолжительность рабочего времени не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ). Оплата труда данной категории лиц, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором ( ст. 285 ТК РФ). При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ).

7.5. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются Работникам только по основному месту работы (ст.287 ТК РФ).

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст.288 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

7.6. Когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников (включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью 3 месяца, возможно на основании мотивированного решения Работодателя увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких Работников, но не более чем до одного года. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Суммированный учет рабочего времени вводится на основании приказа Работодателя.

7.7. Учет рабочего времени ведется руководителями структурных подразделений Учреждения на всех состоящих у него в штате Работников. Табель учета рабочего времени предоставляется в бухгалтерию 1 раз в месяц на последнее число месяца включительно.

7.8. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированной учете рабочего времени является сверхурочной. Вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день

переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н).

Для работников, режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерыва в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, определяется трудовым договором.

7.9. Работник обязан до начала смены информировать администрацию о неявке на работу и ее причинах.

7.10. До начала работы Работник обязан отметить свой приход на работу и уход с работы, в т.ч. находясь вне пределов Учреждения у руководителей подразделений.

7.11. Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня (смены) не входит в учет рабочего времени.

7.12. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. Работник обязан заявить о неявке сменяющего Работника непосредственному руководителю (дежурному врачу), который обязан принять немедленно меры к замене сменяющего Работника другим Работником.

7.13. Запрещается в рабочее время:

- появление в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического и токсического опьянения;
- оставлять рабочее место без разрешения непосредственного руководителя (дежурного врача);
- отвлечение работников от их непосредственной работы.

7.14. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую

имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.15. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны груды либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

7.16. Время подготовки к работе не входит в учет рабочего времени.

7.17. Порядок работы в ночное время регламентируется ст.96 ТК РФ.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до

четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7.18. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

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

В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Перерыв может не предоставляться Работнику если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. На работах, где по условиям производства (работа) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Специальные перерывы для отдыха устанавливаются для тех Работников, которые работают за компьютером с продолжительностью 15 минут каждый час. Конкретная продолжительность такого перерыва, время его начала и окончания устанавливаются в Приложении № 1 к ПВТР (ст.108 ТК РФ).

Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

7.19. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.20. Работа в Учреждении не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

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

7.21. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч.1 ст. 115 ТК РФ); работникам-инвалидам – 30 календарных дней.

7.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней. (ст. 119 ТК РФ) **Приложение № 3 к Договору.**

7.23. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется:

7.23.1. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи. Продолжительность данного отпуска устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 06 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (с последующими изменениями. (ст. 22 Закона Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-И «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (с последующими изменениями), статья 15 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» (с последующими изменениями) **Приложение № 4 к Коллективному Договору.**

7.23.2. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени 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.

7.24.3. за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 календарных дня (постановление Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365), следующим работникам:

- Врач общей практики (семейный врач);
  - Врач-педиатр участковый;
  - Врач-терапевт участковый;
  - Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача);
  - Медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового;
  - Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового;
- Средний медицинский персонал фельдшерско-акушерского пункта, фельдшерского здравпункта, а также участковой больницы (врачебной амбулатории), расположенной в сельском населённом пункте Пензенской области, за исключением сельских населённых пунктов, являющихся административными центрами муниципальных районов Пензенской области;

7.24. Работнику (одному из родителей, опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

7.25. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

7.26. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- 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;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том

числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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.

7.27. Порядок и очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, исчисление их общей продолжительности, исчисление стажа работы, дающего право на указанные отпуска, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, продление, перенесение и замена его денежной компенсацией, а также предоставление отпуска без сохранения заработной платы производятся в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

## **8. ОПЛАТА ТРУДА**

8.1. Заработка плата Работника устанавливается и выплачивается в соответствии с действующим в учреждении системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей **372 ТК РФ** для принятия локальных нормативных актов.

8.2. Заработка плата выплачивается Работнику путем перевода на карточку в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработка плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

8.3. В учреждении устанавливаются единые дни выплаты заработной платы: 25 (двадцать пятое) и 10 (десятое) число. Заработка плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств Работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

## **9. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ**

9.1. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без письменного его согласия не допускаются. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации.

Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или по истечении 75 лет срока хранения, если иное не определено законом.

Должностные лица, в обязанность которых входит ведение персональных данных сотрудника, обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом.

Персональные данные не могут быть использованы в целях причинения имущественного и морального вреда гражданам, затруднения реализации прав и свобод граждан Российской Федерации. Ограничение прав граждан Российской Федерации на основе использования информации об их социальном происхождении, о расовой, национальной, языковой, религиозной и партийной

принадлежности запрещено и карается в соответствии с законодательством.

Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

Неправомерность деятельности органов государственной власти и организаций по сбору персональных данных может быть установлена в судебном порядке по требованию субъектов, действующих на основании статей 14 и 15 Федерального закона «О персональных данных».

#### 9.2. Понятие и состав персональных данных.

Персональные данные работника — информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающиеся конкретного работника.

Состав Персональных данных работника (данные документы являются конфиденциальными):

- анкетные и биографические данные;
- образование;
- сведения о трудовом и общем стаже;
- сведения о составе семьи;
- паспортные данные;
- сведения о воинском учете;
- сведения о заработной плате сотрудника;
- сведения о социальных льготах;
- специальность;
- занимаемая должность;
- наличие судимостей;
- адрес места жительства;
- домашний телефон;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- характер взаимоотношений в семье;
- содержание трудового договора;
- состав декларируемых сведений о наличии материальных ценностей;
- содержание декларации, подаваемой в налоговую инспекцию;
- подлинники и копии приказов по личному составу;
- личные дела и трудовые книжки сотрудников;
- основания к приказам по личному составу;
- дела, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке сотрудников, их аттестации, служебным расследованиям;
- копии отчетов, направляемые в органы статистики.

9.3. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

- Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудуустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников,

контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

- При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

- Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие, работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждений и частной жизни.

- В случаях непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

- Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном федеральным законом;

- Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписью с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

- Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

- Работники обязаны передавать работодателю или его представителю комплекс достоверных, документированных данных, состав которых установлен Трудовым кодексом РФ; своевременно сообщать работодателю об изменении своих персональных данных,

## **10. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

За качественное выполнение служебных обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, внедрение новых методик оказания медицинской помощи населению, освоению новой медицинской техники по программе модернизации здравоохранения, а также за другие достижения в работе, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение благодарственным письмом, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

За особые трудовые заслуги сотрудники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине сотрудника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующий дисциплинарные взыскания-

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

11.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.