

Коллективный договор БУЗ УР «Граховская РБ МЗ УР»

Представитель работодателя

Представитель работников

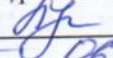
Главный врач

Председатель первичной организации профсоюза

БУЗ УР «Граховская РБ МЗ УР»

БУЗ «Граховская РБ МЗ УР»

  
А.А.Петрова  
«12» 06 2022

  
Н.И.Пупышева  
«12» 06 2022

**Коллективный договор  
бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики  
«Граховская районная больница  
Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»  
на 2022-2025 гг.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду в филиале РЗН. ЧЗН Граховского района

Регистрационный номер 179 00004/2204

Руководитель органа по труду Граховский Отдел

## Содержание

1. Общее положение .....	3
2.Трудовые отношения и трудовой договор .....	7
3.Рабочее время .....	16
4.Время отдыха .....	20
5. Оплата труда .....	27
6.Охрана труда .....	33
7.Гарантии в области занятости .....	38
8.Социальные гарантии .....	42
9. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации и членов профсоюза.....	45
10.Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах БУЗ УР «Граховская РБ МЗ УР».....	47
Приложения:	
Приложение № 1. Перечень работ, профессий и должностей работников БУЗ УР «Граховская районная больница МЗ УР», к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда.....	48

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении здравоохранения удмуртской республики «Граховская районная больница министерства здравоохранения удмуртской республики» (далее - БУЗ УР «Граховская РБ МЗ УР», Учреждение, Работодатель) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - Бюджетное учреждение здравоохранения Удмуртской республики «Граховская районная больница Министерства здравоохранения Удмуртской республики» (БУЗ УР «Граховская РБ МЗ УР»), расположенное по адресу: Удмуртская республика, село Грахово, улица Ачинцева, 20, в лице главного врача Петровой Алеси Анатольевны,

и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация БУЗ УР «Граховская РБ МЗ УР» в лице председателя Пупышевой Натальи Ивановны (далее - «Профсоюзный комитет»).

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства, включающих:

равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ, Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 N 323-ФЗ, Отраслевого соглашения на 2022- 2024 годы, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 01.07.2022 по 30.06.2025. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

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

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

1.8. Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в

случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Профсоюзный комитет представляет интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, при условии отчисления ими по письменному заявлению денежных средств в размере 1% от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (ст.ст. 30, 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. В предусмотренных законом случаях 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 с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников.

1.11. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации)

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

1.13. Стороны договорились, что Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положение об оплате труда Учреждения являются самостоятельными локальными нормативными правовыми актами и приложениями к коллективному договору не являются.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, производятся путем подписания представителями сторон соглашения о внесении изменений и (или) дополнений в коллективный договор. Общее собрание работников при этом не созывается.

1.15. Работодатель обязуется:

1.15.1. В целях обеспечения деятельности Учреждения, повышения уровня жизни работникам:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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;

в установленных законом случаях принимать решения с учетом мнения профсоюзного органа.

1.15.2. В течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

1.16.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем условий труда, соответствующих нормативным требованиям;

1.16.4. воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

## **2. Трудовые отношения и трудовой договор**

2.1. 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.

2.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4. Содержание трудового договора регулируется статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, либо возместить стоимость обучения в

случае неисполнения условий ученического договора, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях

уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. 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 означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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, 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 восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по 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 Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения и его 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.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически

отсутствовал на работе.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами..

2.9. В соответствии со статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

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 либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

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 (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются в порядке, установленном статьями 178-181.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. Прием на работу оформлять приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, правилами (инструкции, положения) по охране труда (ст. 212 ТК РФ); документом, устанавливающим порядок обработки персональных данных работников, а также их права и обязанности в этой области (п. 8 ст. 86 ТК РФ), положением о защите персональных данных; иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.11.2. 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 для замещения отсутствующего работника, перевод в соответствии с медицинским заключением и в других случаях в порядке, установленном статьями 72-74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11.3. Работодатель обязуется содействовать работникам, желающим повысить квалификацию в соответствии с графиком специализаций, за счет Работодателя.

Работники вправе повышать уровень профессионального образования в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в ординатуре, аспирантуре, докторантуре образовательных учреждений медицинского профиля.

Для предоставления гарантий и льгот, предусмотренных законом, между

Работодателем, Работником и образовательным учреждением должен быть заключен ученический договор, специализации (профессионального повышения квалификации по специальности).

2.11.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.11.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профсоюзные органы проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

Критериями массового высвобождения работников Учреждений здравоохранения считаются:

а) ликвидация Учреждений здравоохранения любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней.

2.11.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии,

что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка.

Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.11.8. Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно (удаленно). При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где работник должен будет работать удаленно.

- Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber, WhatsApp и других сетей общего пользования. В данной форме может осуществляться весь документооборот между работником и работодателем, предусмотренный в главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

- В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

- В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают удалено, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Интересы работников, не являющихся членами профсоюза, первичная профсоюзная организация представляет в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) при условии отчисления ими по письменному заявлению денежных средств в размере 1% от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации не менее 6 месяцев (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **3. Рабочее время**

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями

трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации);

- для работников в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой - не более половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации)  
Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.ст. 92, 350 Трудового кодекса Российской Федерации);

- для отдельной категории медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности - 36, 33, 30 часа в неделю (Постановление Правительства РФ от 14.02.03 г. № 101);

- для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективным договором.

Порядок, размер и условия увеличения продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю аналогичны порядку, размеру и условиям привлечения к сверхурочной работе.

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) в этом случае может быть увеличена:

- при 30 часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов;
- при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 38,5 часовой рабочей неделе – до 24 часов;
- при 39 часовой рабочей неделе – до 24 часов.

3.6. Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому устанавливаются Приказом Минздрава России от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому".

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

3.8. Режим рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей устанавливается в соответствии с приказом Минтранса РФ от 16.10.2020г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.9. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Выходными днями является суббота и воскресенье.

Работникам, которым установлена сменная работа, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком сменности. Работникам, которым установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, выходные дни предоставляются в соответствии со скользящим графиком.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в

возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10.2. В случае когда причины, указанные в части первой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

3.10.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.10.4. Привлекать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекунов детей указанного возраста 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.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, работников, не достигших возраста восемнадцати лет.

3.10.5. Уменьшать на один час продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню.

Данное требование распространяется также на лиц, работающих по совместительству (внутреннему, внешнему) (ст. ст. 95, 287 Трудового кодекса Российской Федерации).

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в

предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.10.6. Привлекать работника к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации)

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10.7. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.10.8. Для работников, занятых сменной работой, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период устанавливается 1 месяц. По окончании данного периода, часы, выработанные сверх нормы времени, оплачиваются согласно статьи 152 ТК РФ, в первый месяц после окончания учетного периода в сроки, установленные для выплаты зарплаты.

3.11. Профсоюзный комитет обязуется:

3.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем Трудового законодательства при регулировании вопросов рабочего времени, режима рабочего времени работников организации.

3.11.2. Представлять в установленных законом случаях мотивированное мнение (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с регулированием вопросов рабочего времени, режима рабочего времени. Содействовать соблюдению работниками требований трудового законодательства по вопросу рабочего времени

#### **4. Время отдыха**

4.1. Временем отдыха в организации является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Временем отдыха для работников организации являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Порядок предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю в соответствии с коллективным договором.

4.6. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Для работников, являющихся инвалидами, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день в удобное

для них время (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации);

- с ненормированным рабочим днем (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации);

Для отдельной категории работников продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска должна быть не менее установленного нормативными правовыми актами:

- Законом РФ от 02.07.1992 № 3185-1;
- Федеральным законом РФ от 30.03.1995 № 38-ФЗ;
- Федеральным законом РФ от 18.06.2001 № 77-ФЗ;
- Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482;
- Приказом Минздрава России от 30.05.2003 № 225.
- Постановление Правительства Российской Федерации от 30

декабря 1998 г. № 1588 "Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях"

При наличии финансовых возможностей Работодатель может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников сверх предусмотренных федеральными законами.

4.10. 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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска этой категории работников составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До момента проведения специальной оценки условий труда действует прежний порядок предоставления дополнительных отпусков, предусмотренный коллективным договором.

4.11. 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.

4.12. Стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска, исчисляется в соответствии со ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

4.13. 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.

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.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

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.

Порядок предоставления отпуска иным категориям работников устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Порядок предоставления отпусков, продления отпуска, его перенесение, разделение отпуска на части, а также отзыв из отпуска производится в строгом соответствии с требованиями ст. ст. 122, 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16. Работодатель обязуется:

- предоставить оплачиваемый отпуск за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы по личному заявлению:

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.

- предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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.

- предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-257 Трудового кодекса Российской Федерации.

- В порядке, установленном законом, предоставлять дополнительные выходные дни:

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

б) женщинам, работающим в сельской местности - один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

- Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков предоставлять работникам дополнительные выходные дни, оплачиваемые за счет средств работодателя, в следующих случаях:

в связи с государственной регистрацией в органах записи актов

гражданского состояния факта заключения работником брачного союза – 2 календарных дня (с учетом предоставления одного календарного дня до дня предшествующего данному мероприятию);

одному из родителей, направляющему детей школьников (1 -11 класс) в День знаний, в день последнего звонка – 3 часа при взаимозаменяемости;

работникам, которые в течение календарного года работали без листков нетрудоспособности – 1 календарный день;

в связи со смертью близких родственников, членов семьи (матери, отца, мужа, жены, детей, родных братьев, сестер, бабушек, дедушек) – 3 календарных дня.

Работникам, участвующим в спартакиадах и художественной самодеятельности организованные в выходные дни выделяется дополнительный день отпуска с сохранением заработной платы, за счет средств местного бюджета и средств внебюджетных источников (ОМС).

- Отзывать работника из отпуска только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

- Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором).

- Освободить работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра ст.186 ТК.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы. Периодичность и продолжительность такого освобождения от работы зависит от возраста работника и наличия у него статуса пенсионера/предпенсионера.

Категория работников	Продолжительность освобождения от работы	Периодичность освобождения от работы
работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста	два рабочих дня	один раз в год
работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет		
работники, достигшие возраста сорока лет (кроме указанных выше)	один рабочий день	один раз в год
прочие работники	один рабочий день	один раз в три года

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

4.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, Отраслевого соглашения в части предоставления времени отдыха работникам (ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.17.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков, в случаях привлечения работников к работе в выходные и

нерабочие праздничные дни, в других случаях, установленных трудовым законодательством.

4.17.3. Осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

4.17.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза.

## **5. Оплата труда**

5.1. Оплату труда работников производится с учетом требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В частности, с учетом:

- раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 129 - 163 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики;

- другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.2. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашениями;

5.3. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников;

5.4. Условия оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, локальными нормативными актами, применяются как для работников, работающих по основному месту работы, так и для работников,

работающих по совместительству (внешнему и внутреннему);

5.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (оплата повышения квалификации, командировочных расходов, отпусков, компенсаций при увольнении и др.) предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Для проведения работы по определению размеров отдельных выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создается Комиссия (тарификационная) в составе: главного бухгалтера, заместителя главного врача по экономическим вопросам (начальника планово-экономического отдела, экономиста), работника, занимающегося вопросами кадров, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе в составе тарификационной комиссии.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

5.7.2. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством (ст.ст. 129, 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации). Устанавливать должностные оклады работников, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.7.3. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание, стаж при начислении заработной платы.

5.7.4. Сформировать условия установления отдельных выплат компенсационного характера, исходя из условий деятельности. Конкретные перечни должностей работников, имеющих право на указанные выплаты, и конкретные размеры надбавок к окладам, утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.7.5. Производить доплату работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере от 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные перечни подразделений, должностей работников, имеющих право на указанные доплаты, и конкретные размеры доплат, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.7.6. Производить оплату труда в выходные и нерабочие

праздничные дни в размере одинарной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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 (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7.7. Установить по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.2, ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7.8. Производить оплату труда за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7.9. Медицинским работникам учреждения с их согласия может устанавливаться дежурство на дому. Оплата медицинскому персоналу производится из расчета 50 процентов должностного оклада за фактическое время дежурств, как в дневное, так и в ночное время.

В случае вызова в установленном законом порядке работника в учреждение время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада врача, среднего и младшего медицинского персонала соответствующей специальности по выполняемой работе за фактически отработанные часы.

5.7.10. При осуществлении медицинскими работниками дежурств без занятия штатной должности сверх месячной нормы рабочего времени по графику оплата производится исходя из оклада (должностного оклада) с учетом надбавки за категорию, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплаты по районному коэффициенту.

5.7.11. Выплачивать надбавку в размере, устанавливаемом трудовым законодательством, за работу в сельских населенных пунктах работникам, занимающим должности руководителей и специалистов, в

квалификационных требованиях к которым устанавливается наличие высшего или среднего профессионального образования.

5.7.12. Начислять к заработной плате работников районный коэффициент 1,15.

5.7.13. Установить конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения причинно-следственной связи размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, обеспечивая объективную дифференциацию по оплате труда различных категорий работающих в локальных нормативных актах. При разработке указанного локального нормативного акта учитываются следующие элементы премиальной системы:

- устанавливать выплаты стимулирующего характера в процентах к должностному окладу работника, в абсолютной цифре;

- разработать конкретные критерии оценки эффективности труда работников;

- осуществлять выплаты стимулирующего характера из средств обязательного медицинского страхования, средств бюджета Удмуртской Республики, а также средств от иной приносящей доход деятельности;

- устанавливать работникам надбавки за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличия почетного звания, за непрерывный стаж работы (выслугу лет), надбавку за качество выполняемых работ, надбавку за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, и иные выплаты, направленные на их стимулирование к качественному результату труда;

- премирование работников производится Комиссией в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом. Порядок формирования комиссии утверждается Приказом по учреждению по согласованию с Профкомом. В состав комиссии обязательно включается представитель Профкома;

- показатели и условия премирования должны соответствовать задачам учреждения и не должны противоречить друг другу с тем, чтобы улучшение одних показателей не повлекло за собой ухудшение других;

- размеры премий предельными размерами не ограничены, зависят от финансовых возможностей и устанавливаются пропорционально качеству и количеству выполненной работы (с учетом основной работы, совместительства, заместительства, совмещения профессий, увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания);

- круг премируемых работников;

- периодичность премирования (ежемесячно, ежеквартально и т.д.) зависит от особенностей учреждения труда и производства, характера показателей премирования. После согласования с Профкомом локальный нормативный акт доводится до работников.

5.7.14. Обеспечить месячную заработную плату работника, полностью

отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

5.7.15. Производить выплату работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 08 числа следующего месяца по месту работы, либо путем перечисления на счет в банке, указанный работником. В случае отсутствия у работника банковской электронной пластиковой карты Работодатель с его письменного согласия открывает на его имя расчетный (лицевой) счет в банке и оформляет банковскую электронную пластиковую карту бесплатно. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

5.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работнику выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки независимо от вины работодателя (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.11. 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.

5.12. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.13. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается  
Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников (ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.14. Предоставлять Профсоюзному комитету по его запросам информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о численности, составе работников, о размерах, порядке и условиях исчисления заработной платы, как по категориям работников, так и по отдельным членам профсоюза; причитающейся к выплате сумме заработной платы, налогах, а также об иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и другую необходимую информацию по оплате труда и заработной плате. При этом стороны договорились учитывать требования законодательства в области охраны персональных данных.

5.15. Рассматривать письменные обращения профсоюзного комитета в течение 15 календарных дней со дня регистрации.

5.16. Привлекать Профсоюзный комитет к:  
- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;  
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.17. Профсоюзный комитет обязуется:  
- Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных

правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

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

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

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

## **6. Охрана труда**

Работодатель:

6.1 Вводит должность специалиста по охране труда имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, либо принимает решение о создании службы охраны труда в Учреждении с численностью работников более 50 человек.

6.2. Создает и организует работу кабинета охраны труда, формирует уголки охраны труда, своевременно обновляет информацию, следит за их состоянием.

6.3. Создает из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда, финансирует ее работу, выделяет помещение для заседаний комиссии, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует обучение членов комиссий.

6.4. Выделяет на мероприятия по охране труда средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Разрабатывает совместно с Профсоюзным комитетом по охране труда План мероприятий по улучшению условий труда. Выполняет в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом.

6.5. Обеспечивает с учетом мнения Профсоюзного комитета разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

6.6. Обеспечивает проведение инструктажей по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам

выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обязательную стажировку на рабочем месте лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда.

Не допускает (отстраняет) к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.7. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Привлекает представителей Профсоюзного комитета к участию в комиссиях по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования на соответствие их нормам и правилам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.8. Создает на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Обеспечивает в соответствии со ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

6.9. Обеспечивает условия и охрану труда женщин в следующем порядке.

- Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется

средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.10. Организует режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, отраслевым (межотраслевым) соглашением (при наличии), настоящим коллективным договором.

6.11. Проводит с участием представителей Профсоюзного комитета специальную оценку условий труда (СОУТ) в сроки, установленные законодательством, но не реже 1 раз в 5 лет.

По результатам СОУТ совместно с Профсоюзным комитетом:

- реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников;

- устанавливает гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда с учетом требований ст. 92, ст. 117, ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и иных нормативных актов, включает их в трудовые договоры;

- принимает решение с учетом финансово-экономического положения об установлении повышенных или дополнительных гарантий и компенсаций, создании условий труда, более благоприятных по сравнению с действующим законодательством, отраслевым (межотраслевым) соглашением;

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

В случае разногласий по вопросам проведения СОУТ со стороны первичной организации профсоюза, несогласия работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ, каждый из перечисленных участников СОУТ имеет право:

- обратиться в Государственную инспекцию труда в УР.
- обжаловать результаты проведения СОУТ в судебном порядке;
- выступить заявителем государственной экспертизы качества СОУТ или правильности предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда, независимой экспертизы условий труда профсоюзными экспертами.

6.12. Осуществляет производственный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.13. Осуществляет приобретение за счет собственных средств и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Перечни должностей и профессий работников утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

При необходимости, в том числе по результатам СОУТ, с учетом мнения Профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения устанавливает нормы и бесплатную выдачу работникам спецобуви, спецодежды, и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работника от воздействия вредных факторов или загрязнений.

Организует совместно с Профсоюзным комитетом контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.14. Обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями и по просьбе работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.15. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.16. В установленном законом порядке проводит вакцинацию работников согласно «Календарю прививок».

6.17. Создает условия для прохождения работниками диспансеризации по месту медицинского обслуживания. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.18. Осуществляет за счет собственных средств выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену, независимо от ее продолжительности, в дни фактической занятости работника на работах с вредными условиями труда.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению работников может быть заменена компенсационной выплатой. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на основе данных компетентного структурного

подразделения органа исполнительной власти Удмуртской Республики. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

В случае обеспечения безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении выдачи молока с учетом мнения Профсоюзного комитета. При отсутствии у работодателя данных о результатах СОУТ или невыполнении вышеперечисленных требований сохраняется прежний порядок бесплатной выдачи молока.

6.19. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.20. Проводит с участием Профсоюзного комитета расследование, анализ и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Информировывает в соответствии со ст. 228.1 Трудового кодекса Российской Федерации в течение суток Удмуртскую Республиканскую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ (далее - УРО ПРЗ РФ) о групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом, обеспечивает участие ее представителей в составе комиссий по расследованию несчастных случаев и профзаболеваний. Представляет информацию в Профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев в установленные сроки.

6.21. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.22. Принимает меры по санитарно-бытовому обслуживанию. С этой целью работодатель оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха, установки для обеспечения работников питьевой водой.

6.23. С учетом требований санэпидрежима обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.24. Предоставляет органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.25. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует их обучение, представляет им время для осуществления функций

контроля. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ и отраслевым соглашением.

Освобождают от основной работы уполномоченных по охране труда для участия в семинарах-совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебе, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Совместно с Профсоюзным комитетом содействует участию уполномоченных лиц в отраслевых и республиканских конкурсах по охране труда.

6.26. Совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера гарантий и компенсаций за вредные и(или) опасные условия труда.

6.27. Профсоюзный комитет:

-Содействует работодателю в реализации настоящего коллективного договора, соглашения по охране труда, в работе по улучшению условий труда.

- Осуществляет через уполномоченных лиц по охране труда, внештатную техническую инспекцию труда УРО ПРЗ РФ, технического инспектора труда ЦК Профсоюза по УР контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, выполнением условий коллективного договора, предоставлением работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Рассматривает на заседаниях профсоюзного комитета результаты проверок и другие вопросы охраны труда.

Информирует работников о результатах контроля и принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

- Участвует в работе комиссий: по охране труда, проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, комиссии по трудовым спорам и др.

- Проводит прием и консультирование работников на условиях, установленных коллективным договором, по вопросам соблюдения их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

- Обращается в УРО ПРЗ РФ для получения консультаций по вопросам охраны труда, методической помощи по организации работы уполномоченных (доверенных) лиц.

- Рассматривает представленные работодателем для учета мнения проекты локальных нормативных актов, инструкций и положений по охране труда в установленные ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации сроки.

- Содействует в исполнении работниками обязанностей в вопросах охраны труда.

## 7. Гарантии в области занятости

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

7.1. Стороны совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7.4. Работодатель обязуется:

- На основании ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 содействовать проведению государственной политики занятости на основе:

соблюдения условий трудовых договоров;

реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями по защите работников в случае приостановки работы или увольнения работников;

оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателя;

создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Суммы средств, затраченных на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах;

разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение

и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов.

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке работы в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

- издавать приказы с указанием основания и даты увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами определения работников, имеющих преимущественное право, с обязательным включением в состав комиссии представителей Профсоюзного комитета;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства,

приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

- Не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, 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 в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету (с приложением копии документов, обосновывающих проведение соответствующих мероприятий), Удмуртской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

#### 7.5. Проводить:

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников и фармацевтических работников за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

прохождение аттестации медицинских работников для получения квалификационной категории в порядке и в сроки, определяемые уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

7.6. При направлении работника на повышение квалификации с

отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Не допускать снижения сумм командировочных расходов, в том числе расходов по найму жилого помещения по сравнению с установленными нормативными правовыми актами.

7.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) в порядке, предусмотренном законодательством, оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе и в других местностях.

с) предоставлять лицам, получившим предупреждение о предстоящем увольнении, свободного от работы времени (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя;

д) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации);

е) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профсоюзного комитета (ч.3 ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

- Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **8. Социальные гарантии**

8.1. В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

1. Обеспечивать предоставление работникам организации в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики.

2. Установить за счет средств от приносящей доход деятельности следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам при наличии финансовой возможности:

- а) сохранение условий медицинского обслуживания в организации;
- б) оказание материальной помощи в установленном локальными актами порядке;
- в) в иных случаях по решению Работодателя.

3. При наличии финансовой возможности за счет средств от приносящей доход деятельности оказывать материальную поддержку и устанавливать дополнительные льготы многодетным семьям, одиноким матерям.

4. Согласовывать с профсоюзным комитетом формирование и распределение средств на социальные нужды работников.

8.2. Работодатель обязуется:

1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Работодатель обязуется своевременно и в установленном законодательством порядке перечислять страховые взносы.

3. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в органы Пенсионного фонда.

5. В порядке, установленном законом, обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

7. Производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании в соответствии с законодательством.

8. Информировать работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации, а также :

- знакомить работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;

- с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих

местах;

- с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя.
- знакомить работника путем размещения плакатов и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников, на рабочих местах в структурных подразделениях работодателя, кабинетах охраны труда, уголках охраны труда, а также в общедоступных местах на территории работодателя;
- знакомить с положениями коллективного договора и (или) отраслевого соглашения, распространяемых на работодателей и работников, в том числе при участии первичной профсоюзной организации;
- размещать на официальном сайте работодателя в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - интернет-сайт работодателя) сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда<sup>5</sup>;
- размещение на корпоративном портале, а также на официальном интернет-сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) <https://mintrud.gov.ru/>, Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) <https://rostrud.gov.ru/>, на официальный ресурс Роструда [ппр://онлайнинспекция.рф](http://онлайнинспекция.рф), где размещена необходимая работникам информация о трудовых правах и способах их защиты, а также на официальные интернет-сайты и иные интернет-ресурсы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по труду;

9. Размещать на официальном интернет-сайте работодателя ссылки на сайт Пенсионного фонда Российской Федерации <https://pfr.gov.ru/>, где работник может ознакомиться со своими правами на страховую пенсию, в том числе с правилами и порядком назначения досрочной страховой пенсии в связи с работой во вредных и/или опасных условиях труда или принадлежностью к той или иной профессии, а также Фонда социального страхования Российской Федерации <https://fss.ru/>, где работник может найти информацию о положенных ему страховых выплатах, в том числе в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников.

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

4. Оказывать содействие в организации отдыха детей в летний период, анализировать итоги детской оздоровительной компании и информировать работников Организации.

5. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой компенсации на оплату жилого помещения и коммунальных услуг медицинским работникам, работающим и проживающим в сельской местности.

6. Вовлекать медицинских работников в систематические занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

## **9. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации и членов профсоюза**

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

9.1. В сфере создания условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета работодатель признает права Профсоюзного комитета, действующего на основании Устава профсоюза работников здравоохранения РФ.

9.2. Работодатель (представители работодателя), профсоюзный комитет предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения коллективного договора, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

9.3. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности: кабинет, транспорт, средства связи.

Содержание помещения, оборудования осуществляется за счет работодателя.

2. Не препятствовать представителям профкома посещать структурные подразделения организации, где работают члены Профсоюза, с целью проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность профсоюзной организации.

4. Предоставлять профсоюзному комитету по их запросам необходимую

информацию по социально-трудовым вопросам.

5. На основании письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производить удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета, указанные профсоюзным комитетом.

6. Письменные заявления работников бессрочны и действуют до выбытия работника из штатной численности либо выхода (исключения) из членов Профсоюза.

7. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза ежемесячно на период действия коллективного договора одновременно с выплатой заработной платы производить удержание и бесплатное (безналичное) перечисление через бухгалтерию на счета Профсоюза денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов для обеспечения защиты их прав и интересов.

8. Освобождать от основной работы руководителей, их заместителей, членов выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза, не освобожденных от основной работы, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза работников здравоохранения РФ, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы на все время участия в указанных мероприятиях.

9. Обеспечивать предоставление гарантий права на труд работникам, являющимся членами выборного органа ППО УРО ПРЗ РФ и Профсоюза в соответствии со ст. 374, ст. 376 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Рассматривать представления Профсоюзного комитета, профсоюзных инспекторов труда о выявлении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам.

11. Рассматривать в течение 30 календарных дней все требования, предложения, высказанные на профсоюзных собраниях (конференциях) и принимать соответствующие меры.

12. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе комиссий учреждения по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников.

13. Совместно с профсоюзным комитетом представлять кандидатуры к присвоению Почетных званий Удмуртской Республики и Российской Федерации.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

1. Продолжать работу по вовлечению работников в члены Профсоюза.
2. Участвовать в разработке предложений к проектам локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

3. Осуществлять представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и интересов членов Профсоюза.

4. Интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, представлять при условии отчисления ими по письменному заявлению денежных средств на счет первичной профсоюзной организации на период действия коллективного договора.

5. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства через уполномоченных по охране труда, внештатных правовых и технических инспекторов труда УРО ПРЗ РФ.

6. Содействовать улучшению условий труда и быта, оздоровлению работников организации, их детей.

## **10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах**

10.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством.

10.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, либо нарушающие установленные законом сроки проведения переговоров, виновные в необеспечении работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, привлекаются к ответственности в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, в установленные законом сроки привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законом.

10.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законом.

10.4. Работодатель, должностные лица несут ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах в соответствии с федеральными законами.

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

10.6. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
БУЗ УР «Граховская районная  
больница МЗ УР»

**Перечень работ, профессий и должностей работников  
БУЗ УР «Граховская РБ МЗ УР», к которым предъявляются  
дополнительные (повышенные) требования безопасности труда.**

**I. Виды работ повышенной опасности**

1. Работы с применением радиоактивных веществ и источников ионизирующих излучений.
2. Работа по эксплуатации и ремонту электроустановок.
3. Работы с применением хлора.
4. Работы, связанные с хранением и применением ядовитых, огнеопасных, взрывоопасных и сильнодействующих веществ
5. Эксплуатация и ремонт трубопроводов и сосудов, работающих под давлением.
6. Эксплуатация технологического оборудования пищеблока.
7. Эксплуатация технологического оборудования прачечных.

**II. Перечень профессий рабочих и должностей служащих БУЗ УР «Граховская РБ МЗ УР», к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по безопасности труда.**

№ п/п	Профессия (должность)	№ выпуска ЕТКС или код по ОКЗ
1.	Водитель автомобиля	56
2.	Кухонный рабочий	55
3.	Лифтер	01
4.	Медицинский персонал, занятый эксплуатацией стерилизаторов (автоклавов)	39
5.	Оператор стиральных машин	66
6.	Повар	55
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	01
8.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	01
9.	Машинист (кочегар ) котельной	01

