

Представитель Работодателя:  
И.о. главного врача  
ГБУЗ «Нижнеломовская МРБ»

 Л.И. Ивлеева



«28» декабря 2022 г.

Представитель работников:  
Председатель первичной организации  
Профсоюза ГБУЗ «Нижнеломовская  
МРБ»

 Т.И. Мангушева

«28» декабря 2022 г.

(печать)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**«Нижнеломовская межрайонная больница»**

на 2022 – 2024 годы

Коллективный договор зарегистрирован в	
Министерстве труда, социальной защиты и	
демографии Пензенской области.	
Дата	10.01.2023
Регистрационный №	3027
Специалист	

г. Нижний Ломов

Содержание:		
	Название	стр.
Коллективный договор	1. Общие положения.	3
	2. Действие Коллективного договора.	3-4
	3. Обязательства сторон.	4-6
	4. Трудовые отношения и трудовой договор.	6-10
	5. Оплата труда.	10-16
	6. Рабочее время и время отдыха.	16-20
	7. Охрана труда и здоровья.	20-23
	8. Социальные льготы, гарантии и компенсации.	23-24
	9. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.	24
	10. Права и гарантии профсоюзной деятельности.	24-28
	11. Заключительные положения.	28
Приложение №1	Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР)	29-55
Приложение №2	Перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	56

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ГБУЗ «Нижнеломовская межрайонная больница» (далее Учреждение) заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и другими нормативными актами в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения; направлен на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде.

1.3. Коллективный договор разработан и заключен равноправными его сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения и исполнения принятых обязательств.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Нижнеломовская межрайонная больница», далее – Работодатель, в лице и.о. главного врача ГБУЗ «Нижнеломовская МРБ» Ивлеевой Любови Ивановны и работники ГБУЗ «Нижнеломовская МРБ» в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя председателя первичной организации Профсоюза ГБУЗ «Нижнеломовская МРБ» Мангушевой Татьяны Ивановны, далее – Первичная профсоюзная организация.

Выборный орган Первичной профсоюзной организации (в лице председателя), действующий на основании Устава профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, является полномочным представительным органом Работников ГБУЗ «Нижнеломовская межрайонная больница», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

## 2.ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

2.1. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности учреждения;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем и Работниками;
- укрепления роли Работников и их объединений в определении перспективе развития учреждения, перехода на новые формы оплаты труда, хозяйствования;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, Работниками и их объединениями;
- создания системы стимулирующей оплаты труда в зависимости от его количества и качества;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий Работников;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников;
- стороны признают, что основой предоставления льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная работа учреждения.

2.2. Действие Коллективного договора:

2.2.1. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами. За три месяца до окончания установленного срока действия соглашения стороны рассматривают вопрос о продлении срока действия или о заключении нового Коллективного договора.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2.2.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников.

2.2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

2.2.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Действие Коллективного договора распространяется на все территориальные обособленные структурные подразделения.

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

2.2.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, которые оформляются протоколом.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним Коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые изменения или дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением к Коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников Учреждения.

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

Локальные нормативные акты, принятые Работодателем, в том числе до заключения настоящего Коллективного договора, приводятся в соответствие с настоящим Коллективным договором и действуют в части, ему не противоречащей.

Локальные нормативные акты Работодателя, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, Коллективным договором, являются недействительными в той части, которая ухудшает положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2.8. При реализации положений настоящего Коллективного договора стороны будут стремиться избежать конфронтации, а возникающие разногласия разрешать, прежде всего, путем переговоров, с соблюдением следующих процедур:

а) работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

б) согласование предусматривает право Работодателя издавать необходимые нормативные акты (совершать действия) после получения письменного согласия Профкомов. Направление письменного запроса предварительного согласия осуществляется в порядке, аналогичном урегулированному статьей 373 ТК РФ.

2.2.9. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней Комиссией, включающей представителей Работников и Работодателя.

### **3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.**

3.1. Признавая, что укрепление экономического положения учреждения является основой повышения благосостояния ее Работников, стороны будут добиваться осуществления модернизации учреждения, улучшения его материально-технического состояния, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

3.2. В целях обеспечения устойчивости работы учреждения, повышения уровня жизни Работников Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое и связанное с трудовыми отношениями законодательство;
- выполнять условия заключенных с Работниками трудовых договоров, исполнять требования охраны труда;
- выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, условия заключенных соглашений с Работниками и их представителями;
- не допускать дискриминации Работников;
- организовать ритмичную работу всех подразделений и служб учреждения; создать благоприятные условия труда Работникам учреждения, постоянно проявлять заботу об условиях труда, быта и отдыха, удовлетворении справедливых нужд Работников, их семей, ветеранов, пенсионеров учреждения;
- предоставлять Работникам и их полномочным представителям необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

3.3. Работники обязуются:

- своевременно и добросовестно исполнять свои должностные инструкции, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать положения Коллективного договора, Отраслевого регионального соглашения, Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать этику и деонтологию;
- незамедлительно сообщать Работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить повышение квалификации не реже, чем 1 раз в 5 лет;
- по направлению Работодателя проходить медицинские осмотры;

3.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового и связанного с трудовыми отношениями законодательства, выполнением условий заключенных соглашений, настоящего Коллективного договора;
- добиваться улучшения условий труда Работников;
- соблюдать законодательство в отношениях с Работодателем, выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, рассматривать и принимать соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании соглашения, настоящего Коллективного договора требуется участие, согласие или учет мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации;

- добиваться выполнения Работниками и Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

3.5. Общие обязанности Работодателя и Первичной профсоюзной организации:

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников и совершенствования локальных нормативных актов;

- Первичная профсоюзная организация обязуется представлять и защищать права и интересы Работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных споров, предлагать меры по социальной защите Работников;

- Работодатель обязуется содействовать деятельности Первичной профсоюзной организации, не вмешиваться в их деятельность.

**4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

4.1. Стороны договорились о том, что:

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

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;

идентификационный номер налогоплательщика;

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 настоящим Кодексом, 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 ТК РФ 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 подпунктом 4.1.2. пункта 4.1 раздела 4 Коллективного договора, 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 установленными 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, 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. Не включение 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.

4.1.3. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

4.1.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

4.1.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются в случаях, предусмотренных ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

4.1.6. Срочный трудовой договор прекращается на условиях и по основаниям, предусмотренным статьей 79 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

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

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

4.1.8. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

4.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от



перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется.

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

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

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

4.2.4. При сокращении численности или штата Работников:

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

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в соответствующие профсоюзные органы не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с указанием причин, критериев и количества Работников, подлежащих высвобождению, сроков увольнения и принимаемых мер по их трудоустройству.

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

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

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

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

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за 2 месяца;

- регулярно в этот период предоставляет Работнику список вакантных должностей для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;

- приостанавливает прием на работу на должности, на которые могут быть приняты сокращаемые Работники, до тех пор, пока не будут трудоустроены сокращаемые Работники;

- в первую очередь расторгает трудовые договоры с временными Работниками, совместителями, работающими на аналогичных должностях;

- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 5 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней зарплаты;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения Работников.

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

- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 18 лет (до 23 лет, если он является учащимся общеобразовательного учреждения);

- награжденным государственными наградами в связи с медицинской деятельностью;

- работающим инвалидам.

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

4.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

## 5. ОПЛАТА ТРУДА.

В области платы труда стороны договорились:

5.1. Оплату труда Работников производить в строгом соответствии с действующим законодательством.

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

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

5.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть

ниже минимального размера заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

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

Размер должностных окладов работников определяется нормативно-правовыми актами РФ, Пензенской области и локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ (с учётом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации).

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

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

5.4.3. Положение об оплате труда Работников и Положение о премировании Работников утверждаются локальными нормативными актами Работодателя в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ (с учётом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации). Внесение изменений в Положение об оплате труда Работников и Положение о премировании Работников производится в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ (с учётом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации).

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

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

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

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

Премии, которые работодатель выдаёт Работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, в качестве поощрения за труд в порядке, установленном Положением о поощрении работников учреждения, принятым с учётом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации, не входят в систему оплаты труда.

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

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

5.6. Работодатель обеспечивает:

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

5.6.2. Равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения.

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

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

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

5.7.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в порядке и размерах, установленных нормативным правовым актом Пензенской области (подпункты 5.2.2. – 5.2.3. пункта 5.2. Положения, утв. постановлением

Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП), независимо от результатов специальной оценки условий труда;

иным Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер повышения оплаты труда устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда:

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

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

Виды и размеры гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установлены в приложении №3 к Коллективному договору.

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

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

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

Надбавки, доплаты за увеличение объёма работ, расширение зоны обслуживания, выполнение работы временно отсутствующего Работника, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по соглашению сторон по трудовому договору. Размер надбавок, доплат указывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

14

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

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

Доплата за работу в ночное время устанавливается в следующем порядке:

а) медицинским Работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи в экстренной или неотложной форме, (согласно Перечню, который является приложением к Положению об оплате труда работников учреждения), размер доплаты за работу в ночное время определяется путем деления 40% оклада (должностного оклада) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному Работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в ночное время;

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

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

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

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

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

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путём деления 200% оклада (должностного оклада) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленной данному Работнику, и умножения на количество часов, отработанных им в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

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

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

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

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

5.7.5.1.3 Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (далее – надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну).

5.7.5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ в форме надбавки за квалификационную категорию;
- в) премиальные выплаты по итогам работы.

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

К основным показателям оценки эффективности труда Работника относятся:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение Работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ;
- компетентность Работника в принятии ответственных решений.

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

5.7.7. Изменение системы оплаты труда допускается с учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

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

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

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

5.8 Работодатель обязуется:

5.8.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, учитывать мнение выборного органа Первичной профсоюзной организации.

5.8.2. Включить представителей Первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

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

5.9. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Пензенской области, настоящего Коллективного договора, в части оплаты труда работников.

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

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

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

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

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

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

6.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) (приложение №1 к настоящему Коллективному договору), в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором, с учетом Отраслевого регионального соглашения, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных ПВТР, – трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается в ПВТР с учётом следующего:



6.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю, 33 часа в неделю, 30 часов в неделю или 24 часа в неделю) устанавливается отдельным категориям медицинских Работников на основании постановления Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с последующими изменениями), независимо от результатов специальной оценки условий труда. Иным медицинским Работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

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

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

6.3.1. При 36-часовой рабочей неделе – 12 часов.

6.3.2. При 30-часовой рабочей неделе и менее – 8 часов.

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

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

6.4.1. Заключенном с Работником в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю.

6.4.2. Заключенном с Работником в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

6.4.3. Заключенном с Работником, являющимся инвалидом I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

6.4.4. Заключенном с женщиной, рабочее место которой расположено в сельском населенном пункте Пензенской области, – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена трудовым законодательством.

6.4.5. По соглашению между Работником и Работодателем о работе на условиях неполного рабочего времени.

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

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

6.7. Виды и продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются в настоящем Коллективном договоре, ПВТР и (или) в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основании трудового законодательства и настоящего Коллективного договора.

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам, за исключением тех, которые имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Очередность предоставления отпусков устанавливается строго по графику, утвержденному главным врачом с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. График отпусков утверждается не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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.

6.9. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется:

6.9.1. Педагогическим работникам, работающим в учреждении, которые на основании лицензии и устава осуществляют образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности, – продолжительностью 56 календарных дней.

6.9.2. Работникам в возрасте до восемнадцати лет (в удобное для них время) – продолжительностью 31 календарный день.

6.9.3. Работникам, являющимся инвалидами, – продолжительностью 30 календарных дней.

6.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день. Продолжительность данного отпуска (в календарных днях) определяется исходя из производственных и финансовых возможностей работодателя и устанавливается в приложении №2 к настоящему Коллективному договору в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Пензенской области от 15 июля 2005 г. № 412-пП «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Пензенской области» (с последующими изменениями), но не менее трех календарных дней.

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

6.11.1. Медицинским Работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, независимо от результатов специальной оценки условий труда. Продолжительность данного отпуска устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 06 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (с последующими изменениями).

6.11.2. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительность данного отпуска устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности:

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

в) при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 9 календарных дней;

г) при классе 4 (опасные условия труда) – 10 календарных дней.

6.12. Работникам, указанным в настоящем пункте, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за стаж непрерывной работы свыше 3 лет в указанных ниже должностях (профессиях) и (или) структурных подразделениях:

6.12.1. Заведующий поликлиникой (детской поликлиникой);

6.12.2. Врач общей практики (семейный врач);

6.12.3. Врач-педиатр участковый;

6.12.4. Врач-терапевт участковый;

6.12.5. Врач-специалист участковой больницы (врачебной амбулатории), расположенной в сельском населённом пункте Пензенской области, за исключением сельских населённых пунктов, являющихся административными центрами муниципальных районов Пензенской области;

6.12.6. Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача);

6.12.7. Медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового;

6.12.8. Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового;

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

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

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

6.15. Работодатель утверждает графики отпусков, графики сменности, иные локальные нормативные акты и вносит в них изменения с учётом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ.

6.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

работникам в случаях рождения (усыновления) ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Конкретная продолжительность дополнительного отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Также Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника

предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

для сопровождения детей 1 класса в школу в первый день учебного года, родителю, имеющему ребенка в возрасте от 6 до 10 лет (включительно) - 1 календарный день 1 сентября;

женщинам, работающим в сельской местности, предоставить – 1 дополнительный выходной день в месяц.

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

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

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

в) Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя.

6.18. В учреждении устанавливается суммированный учет рабочего времени на основании локального нормативного акта Работодателя.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, возможно на основании мотивированного решения Работодателя увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких Работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам деятельности Учреждения.

7.1. Работодатель обязан:

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

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

7.1.3. Разрабатывать с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации ежегодные соглашения по охране труда, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора, и обеспечивать их выполнение.

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

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

Для Работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4, класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся 1 раз в 5 лет.

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

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

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

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

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

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

7.1.8. Учитывать, что виды и размеры гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые на основании трудового законодательства по результатам специальной оценки условий труда были установлены Работнику в трудовом

договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), не могут быть уменьшены без проведения на этих рабочих местах мероприятий по улучшению условий труда. Проведение данных мероприятий должно быть в обязательном порядке предусмотрено планом мероприятий по улучшению условий труда, подтверждено актами выполненных работ, приёма в эксплуатацию оборудования и производственных участков, другими документами и последующими инструментальными измерениями уровня воздействия вредных производственных факторов.

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

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

7.1.11. Проводить иммунизацию медицинских Работников в рамках национального календаря профилактических прививок.

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

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

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

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

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

7.1.17. Беспрепятственно допускать в учреждение профсоюзных инспекторов труда для:

- осуществления контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и выполнением обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашениями;
- осуществления проверки состояния условий и охраны труда;

- проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников;

- участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

7.1.20. Рассматривать с участием Первичной профсоюзной организации результаты расследования несчастного случая на производстве, (микротравмы) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

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

7.2. Первичная профсоюзная организация:

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

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

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

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель поощряет приказами, грамотами, ценными подарками, денежными вознаграждениями (премиями) Работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителей подразделений, совместно с выборным органом Первичной профсоюзной организации организует юбилейные мероприятия для ветеранов труда и пенсионеров Учреждения.

8.2. Устанавливается долевое участие администрации учреждения и Первичной профсоюзной организации в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях (не менее 30% с каждой стороны).

Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для Работников и их представителей в целях проведения культурно-массовых мероприятий.

Стороны обязуются принимать активное участие (в том числе финансовое из всех источников финансирования: средства бюджета, ОМС, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) в организации культурно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

8.3. Стороны обязуются принимать участие в организации и финансировании лечебно-профилактических, оздоровительных, культурно-массовых мероприятий для сотрудинок. По заявлению Работников с одновременным представлением справок о

состоянии здоровья могут быть выделены путевки для детей в летние оздоровительные лагеря.

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

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

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

9.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

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

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

9.4. На период нахождения на курсах повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет) за работником сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

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

9.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от организационно-правовых форм по очной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные ученические отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. ст. 173-177 ТК РФ.

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

Данные гарантии определяются ТК РФ, ст. 24-28 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.2. Работодатель обязуется:

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



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

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

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

- а) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- б) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;
- в) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- г) получать информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- д) защищать права и законные интересы членов профсоюзов по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- е) предъявлять Работодателю требования о приостановке работ с случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;
- ж) направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- з) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение Работодателем обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями;
- и) принимать участие в разработке локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- к) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию оборудования и инструментов в качестве независимых экспертов;
- л) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- м) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

### 10.3. Работодатель :

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

10.3.2. Предоставляет в Первичную профсоюзную организацию ежемесячно информацию об удержанных и перечисленных членских взносах.

10.4. Председателю Первичной профсоюзной организации, не освобожденному от производственной деятельности, выделяется по согласованию с главным врачом 4 часа в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, в том числе для участия в конференциях, созываемых профсоюзными органами.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Работников, указанных в абзаце первом пункта 10.7 настоящего Коллективного договора, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

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

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

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

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

10.12. Работодатель безвозмездно предоставляет выборным органам Первичной профсоюзной организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

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

11.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие, а также органы по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого и имеющуюся у них информацию.

11.3. Работодатель ежегодно информирует Работников о финансовом положении учреждения, перспективах развития его деятельности, важнейших организационных изменениях.

11.4. Стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение условий настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

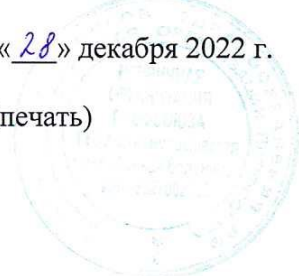
11.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Нижнеломовская межрайонная больница», включая его территориальные обособленные структурные подразделения.

Председатель первичной организации  
Профсоюза ГБУЗ «Нижнеломовской МРБ»

 Т.И. Мангушева

« 28 » декабря 2022 г.

(печать)



И.о. главного врача  
ГБУЗ «Нижнеломовская МРБ»



Л.И. Ивлева

« 28 » декабря 2022 г.

### Приложение №1

к Коллективному договору государственного  
бюджетного учреждения здравоохранения  
«Нижнеломовская межрайонная больница»  
от « 28 » декабря 2022 г.

## Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Нижнеломовская межрайонная больница»

### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.3. В настоящих ПВТР используются следующие термины:

«Работодатель» - ГБУЗ «Нижнеломовская МРБ»;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

1.4. Действие настоящих ПВТР распространяется на всех Работников Учреждения.

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

1.6. Официальным представителем Работодателя является Главный врач.

1.7. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

1.8. В Учреждении запрещена дискриминация в сфере труда.

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

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

1.11. На территории ГБУЗ «Нижнеломовская МРБ» запрещается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Дополнительные документы предъявляются лицом, поступающим на работу в отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ (статья 65), иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

В соответствии со ст. 69 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» работодатель не имеет право производить прием на работу для занятий медицинской и фармацевтической деятельностью лиц, не получивших специальной подготовки в соответствии с нормативными требованиями и не прошедших аккредитации специалиста.

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

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

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

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

2.7. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

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

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

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

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

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

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

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

в) в журнале учета трудовых книжек;

г) в должностной инструкции.

2.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и



представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

2.13. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный (бессрочный);
- определенный срок (срочный трудовой договор).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании при приеме на работу означает, что Работник принят на работу без испытания. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, 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 поступающие 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 РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### III. ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

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

По письменной просьбе Работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому Работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

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

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

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

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

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

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

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

начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

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

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

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

в случае когда причины, указанные в части первой статьи 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### IV. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (УВОЛЬНЕНИЕ)

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

4.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели.

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

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

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

4.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под

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

4.7. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

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

4.9. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

4.11. При увольнении Работник:

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

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

4.12. Работодатель:

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

- производит окончательный расчет;

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

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

4.13. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной ответственности, установленной ТК РФ и иными Федеральными Законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Федеральными Законами.

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

4.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

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

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

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

## V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

5.2. Работник обязан:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда и график работы, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя.
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя и/или Главного врача;
- соблюдать настоящие ПВТР;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;



- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными Законами;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников;
- повышать качество и культуру оказания медицинской помощи пациентам, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки;
- разъяснять санитарно-гигиенические знания среди больных, повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять свою работу;
- соблюдать профессиональные обязанности медицинских и фармацевтических сотрудников, соблюдать технологическую дисциплину.
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);
- представлять в месячный срок в отдел кадров сведения об изменении своего семейного положения, места жительства или регистрации, номер телефона, отношения к воинской службе, изменения фамилии, имени, отчества, образовательного уровня и другие сведения, включаемые в личное дело;
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и так далее), и немедленно сообщать о случившемся происшествии Работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, настоящими ПВТР, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

5.3. Работнику запрещается:

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

5.4. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в должностных инструкциях.

5.5. Обо всех изменениях в личных данных Работник обязан в кратчайший срок сообщить Работодателю (например: получение инвалидности, изменение адреса, фамилии, телефона, паспортных данных, изменение состава семьи и др.).

## VI. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников, соблюдения настоящих ПВТР;
- требовать от Работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством по специальной оценке условий труда.

6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждения в предусмотренных ТК РФ, 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, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих, в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (дополнительная оплата труда, сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, выдача молока и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащий уход за этими средствами;

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное наркотическое, психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

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

- в других случаях, предусмотренных Федеральными Законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

## VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для медицинских работников не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

7.3. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

7.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.5. Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

7.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

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

Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 сверхурочной работы.

7.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- 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.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

7.8. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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 работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.9. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (статья 285 ТК РФ). При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ).

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

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

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

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, возможно на основании мотивированного решения Работодателя увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких Работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Суммированный учет рабочего времени вводится на основании приказа Работодателя.

Рабочее время и время отдыха регламентируется графиками работы, которые разрабатываются из расчета соблюдения установленной нормы часов по итогам учетного периода.

В графиках работы указываются: время начала, окончания и продолжительность ежедневной работы, время перерывов для отдыха и питания.

Учет рабочего времени ведется в таблице учета использования рабочего времени.

Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированной учете рабочего времени является сверхурочной.

Вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 №588н).

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

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

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

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

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

7.16. Запрещается в рабочее время:

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

7.17. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

43

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

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

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

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

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

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

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

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

7.20. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

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

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию

здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (статья 113 ТК РФ)

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

Видами времени отдыха являются:

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

В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Специальные перерывы для отдыха устанавливаются для тех Работников, которые работают за компьютером с продолжительностью 15 минут каждый час.

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

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

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

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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 111 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 111 ТК РФ.

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до



трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7.24. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (основной отпуск) (работникам-инвалидам – 30 календарных дней), с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, ст. 115 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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.

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

Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, независимо от результатов специальной оценки условий труда. Продолжительность данного отпуска устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 06 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (с последующими изменениями)<sup>1</sup>.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительность данного отпуска устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности:

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

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней.

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

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

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не Работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время

<sup>1</sup> Статья 22 Закона Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (с последующими изменениями), статья 15 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» (с последующими изменениями), статья 22 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (с последующими изменениями).

ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые Работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК ;

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

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

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

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

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

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

временной нетрудоспособности Работника;

исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению

Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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.

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 ТК РФ).

7.25. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы Работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

7.26. В исключительных случаях по согласованию с Работодателем устанавливается индивидуальный график работы. Изменение часов работы смены может проводиться по согласованию между руководителем структурного подразделения и Работником. Все изменения в утвержденном графике согласовываются с Работодателем.

## VIII. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Заработная плата Работника устанавливается и выплачивается в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, закрепленной коллективным договором и Положении об оплате труда.

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

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

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

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

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

## IX. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

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

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

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

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

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

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

9.2. Понятие и состав персональных данных.

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

Состав Персональных данных работника (данные документы являются конфиденциальными):

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

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

• Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

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

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

• Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждений и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24

Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

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

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

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

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

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

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

## **X. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение благодарственным письмом, почетной грамотой.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (статья 193 ТК РФ).

11.5. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения указанные в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, к Работникам не применяются.

## **ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. ПВТР обязательны для выполнения всеми Работниками и вывешиваются в отделениях, кабинетах и других структурных подразделениях на видном месте, публикуются на сайте Учреждения.

12.2. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих ПВТР, Работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

12.3. По инициативе Работодателя или Работников в настоящие ПВТР могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Работодатель:  
И.о. главного врача  
ГБУЗ «Нижнеломовская МРБ»



Л.И. Ивлева

«28» декабря 2022 г.

Представитель работников:  
Председатель первичной организации  
Профсоюза ГБУЗ «Нижнеломовская  
МРБ»

Т.И. Мангушева

«28» декабря 2022 г.

(печать)

**Приложение №2** к Коллективному  
договору государственного  
бюджетного учреждения  
здравоохранения  
«Нижнеломовская межрайонная  
больница»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за  
ненормированный рабочий день

1. Заместитель главного врача – 6 календарных дней
2. Главная медицинская сестра – 6 календарных дней
3. Главный бухгалтер – 6 календарных дней
4. Заместитель главного бухгалтера - 3 календарных дня
5. Начальник отдела кадров – 6 календарных дней
6. Начальник юридического отдела – 6 календарных дней
7. Начальник планово-экономического отдела – 6 календарных дней
8. Начальник контрактной службы – 6 календарных дней
9. Начальник хозяйственного отдела – 6 календарных дней
10. Начальник автотранспортной службы – 6 календарных дней
11. Начальник газового хозяйства – 6 календарных дней
12. Специалист по охране труда – 3 календарных дня