

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель иного  
представительного органа  
ГБУЗ Калининградской области  
«Городская больница № 4»

Главный врач  
ГБУЗ Калининградской области  
«Городская больница № 4»

\_\_\_\_\_ Е.А. Швыркова

\_\_\_\_\_ Р.И. Мамонов

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 года

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 года

МП

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Калининградской области «Городская больница № 4  
(ГБУЗ КО ГБ № 4)

на 2022 - 2025 годы

Настоящий коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в \_\_\_\_\_

года

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2022



Калининград

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (колдоговор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Калининградской области «Городская больница № 4» на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Калининградской области «Городская больница № 4» (ГБУЗ КО ГБ № 4) в лице главного врача ГБУЗ КО ГБ № 4 Мамонова Романа Игоревича, именуемый далее **Работодатель** и **Работники** ГБУЗ КО ГБ № 4, интересы которых представляет иной представительный орган ГБУЗ КО ГБ № 4 в лице его Председателя Швырковой Е.А.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Калининградским областным трехсторонним соглашением между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области, а так же Калининградским региональным отраслевым соглашением заключенным между Калининградской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения Калининградской области, и распространяется на всех работников ГБУЗ КО ГБ № 4, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ГБУЗ КО ГБ № 4.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ГБУЗ КО ГБ № 4, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБУЗ КО ГБ № 4 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности ГБУЗ КО ГБ № 4 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Иной представительный орган является полномочным представительным органом работников ГБУЗ КО ГБ № 4, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. **Работодатель признает Иной представительный орган** единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.12. 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, заключению и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к колдоговору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью колдоговора и доводится до сведения работодателя, организации Профсоюза и работников ГБУЗ КО ГБ №4.

1.13. Условия коллективного 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).

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

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

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

1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации, повышать эффективность управления имуществом;

1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. создавать безопасные условия труда;

1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;

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

1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

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

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

1.17.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.17.4. осуществлять общественный контроль за соблюдением работниками общепризнанных этических норм при исполнении трудовых обязанностей, с обсуждением данной темы на общих собраниях или конференциях,

**1.18. Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

**1.19. Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

### Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и **Работодателем** о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении **Работодателем** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. 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 тексте трудового договора обязательными пунктами должны быть оговорены структурное подразделение, должность, трудовая функция, дата начала работы.

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

2.4. В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работника, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категорий работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

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.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

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

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.11. **Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

#### **2.12. Работодатель обязуется:**

2.12.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом Учреждения, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.12.2. 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).

2.12.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у **Работодателя** работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

#### **2.13. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

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

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, **утвержденными Работодателем.**

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

3.3. Медицинским работникам в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности устанавливается продолжительность рабочего времени согласно постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

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

3.5. Рабочее время водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 года № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.6. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.7. Для инвалидов, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.8. Для работников, у которых, по результатам специальной оценки условий труда, условия труда отнесены к вредным 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.9. В случае необходимости, по соглашению сторон может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй ст. 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 ст. 92 ТК РФ.

3.10. Режим работы работников устанавливается в соответствие с Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемого работодателем, согласно графика смен.

#### **3.11. Работодатель обязуется:**

3.11.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся

основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, для следующих категорий работников:

а) беременных женщин;

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

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

г) женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

3.11.2. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).

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

3.11.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период - квартал.

3.11.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.



В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время 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.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

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

3.11.6. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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.

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

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением

работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.11.8. допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97-98 ТК РФ):

- сверхурочная работа;
- на условиях ненормированного рабочего дня;
- дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) (ч. 5 ст. 350 ТК РФ).

## **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

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

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении не менее шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр),
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- работник, имеющий трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

4.4. Работникам ежегодно предоставляются следующие виды ежегодных оплачиваемых отпусков:

- основной отпуск (продолжительностью 28 календарных дней);
- дополнительный отпуск;
- дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии со ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

1) работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней;

2) работникам, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

Дополнительный отпуск работникам, занятым во вредных условиях труда, предоставляется с учетом фактически отработанного времени на работе с вредными условиями труда.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняются до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

Дополнительный отпуск за непрерывную работу свыше трех лет в количестве 3 календарных дней сотрудникам, работающим в следующих должностях (постановление Правительства РФ от 20.12.2021г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»):

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей). При этом в стаж работы, дающей право на отпуск, засчитывается время непосредственно предшествующей их непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков, а также медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- врачам участковым терапевтам, заведующим терапевтическими отделениями, участковым медицинским сестрам;

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

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

4.7. 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.

4.8. 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).

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

#### **4.7. Работодатель обязуется:**

4.7.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ следующей категории работников, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работников время, продолжительностью до 14 календарных дней работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.7.3. Дополнительные неоплачиваемые отпуска предоставлять работникам организации в следующих случаях:

а) работникам, воспитывающим детей, учащихся в младших классах (1-4 классы) в День знаний 1 сентября, продолжительностью 1 календарный день;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка, продолжительностью 5 календарных дней;

в) в связи с бракосочетанием детей работника, продолжительностью 5 календарных дней;

д) в случае смерти близких родственников, продолжительностью 5 календарных дней.

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

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

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

4.7.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, другие части не менее 7 календарных дней.

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

#### **4.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

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

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) и выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Формирование фонда оплаты труда производится в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным главным врачом.

5.3. Размеры оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт») работника.

5.4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников, как по основной должности, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых в порядке совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа главного врача, но не более 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии, должности.

5.6. Система оплаты труда работников обеспечивается исходя из наличия показателей и критериев для стимулирования труда в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

Оценка эффективности работы различных категорий работников, решение об установлении им выплат стимулирующего характера принимается ежемесячно Советом по оценке эффективности деятельности



структурных подразделений, работников, распределению фонда оплаты труда и стимулирующих выплат 1 и 2 уровня на основании Положения о Совете по оценке эффективности деятельности структурных подразделений, работников, распределению фонда оплаты труда и стимулирующих выплат.

5.7. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, количества отработанного времени, объема работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнения показателей эффективности деятельности и предельными размерами не ограничивается.

5.8. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

5.9. В Положении об оплате труда предусмотреть выплату за наличие квалификационной категории работникам, в случае, если им присвоена квалификационная категория по специальности, в соответствие с занимаемой должностью.

Размер надбавки за наличие квалификационной категории устанавливать приказом главного врача, в соответствие с Положением об оплате труда.

5.10. Заместителям главного врача из числа медицинского персонала учитывать квалификационную категорию по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

5.11. Врачам-руководителям структурных подразделений устанавливать выплату за наличие квалификационной категории в случае, если специальность по которой им присвоена квалификационная категория соответствует профилю возглавляемого подразделения.

5.12. С целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность предусмотреть в Положении об оплате труда, специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) и иным высшим образованием выплату за наличие почетного звания «Заслуженный врач» и «Народный врач».

При наличии у работника двух почетных званий «Заслуженный врач» и «Народный врач» выплату стимулирующего характера применять по одному из оснований, по основной должности.

5.13. Предусмотреть в Положении об оплате труда выплаты компенсационного характера, при наличии оснований для их выплаты.

5.14. Виды компенсационных выплат установить в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области» при наличии оснований для их выплаты:

5.14.1. выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.14.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.14.3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором:

5.14.4. выплата за работу, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.15. Предусмотреть в Положении об оплате труда установление выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.16. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

5.17. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

5.18. Предусмотреть в Положении об оплате труда следующие стимулирующие выплаты:

5.18.1. надбавка за качество выполняемых работ;

5.18.2. надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

5.18.3. премиальные выплаты по итогам работы

5.19. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливать с учетом выполнения работниками установленных показателей и критериев эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы.

5.20. Показатели и критерии эффективности деятельности работников разрабатывать в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Калининградской области от 16.12.2013 № 558 «Об утверждении рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения Калининградской области» и утверждаются приказом по поликлинике.

5.21. Предусмотреть в Положении об оплате труда выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет.



Данную выплату применять, как по основной должности, так и на условиях внутреннего и внешнего совместительства. При работе по совместительству данную выплату устанавливать пропорционально отработанному времени.

5.22. Премирование работников осуществлять на основе положения о премировании и выплате материальной помощи, на основании решения Совета и приказа главного врача.

5.23. Предусмотреть в Положении об оплате труда, при наличии финансовых возможностей, оказание работникам единовременной материальной помощи, установив ее размер не более 2-х окладов в год.

5.24. Порядок и условия распределения денежных средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности осуществлять в соответствии с Положением о порядке распределения средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, утвержденным главным врачом.

**Работодатель обязуется:**

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

5.25.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области.

5.25.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ, с учетом требований нормативно-правовых актов Министерства здравоохранения Калининградской области.

5.25.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом Правительства Калининградской области).

5.25.4. Обеспечить своевременность выплаты заработной платы работникам, в сроки, установленные Положением об оплате труда, утвержденным главным врачом, 10 и 25 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме, с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ), независимо от наличия вины работодателя.

5.25.5. Соблюдать действующие нормативные правовые акты, гарантирующие выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени на одну полную ставку и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже минимального размера заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.;

5.25.6. Соблюдать соотношение заработной платы руководителей к средней заработной плате медицинского персонала в соответствии с Калининградским областным трехсторонним Соглашением между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области.

Не допускать дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.

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

5.25.8. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.25.9. Обеспечивать ежемесячное извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

По письменному заявлению работника, извещение о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, направлять на его электронную почту, не позднее 5 рабочих дней со дня выплаты заработной платы.

#### **5.26. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

**6.2. Обязанности работодателя в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).**

### **Руководитель обязан обеспечить:**

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

6.2.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.7. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.8. Оснащение средствами коллективной защиты.

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

6.2.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда».

6.2.12. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных

предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

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

6.2.14. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

6.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.18. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

6.2.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.2.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.21. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.22. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2.25. Обеспечивает работников бесплатным молоком (по заявлению работника выдача молока за дни работы в вредных условиях труда может быть заменена денежной компенсацией) (статья 212 ТК РФ)

### **6.3. Работодатель имеет право (Статья 214.2. ТК РФ):**

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

6.3.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда;

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

**6.4. Обязанности работника в области охраны труда (Статья 215 ТК РФ):**

Работник обязан:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.4.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.4.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

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

**6.5. Права работников в области охраны труда (статья 216 ТК РФ):**

Каждый работник имеет право на:

6.5.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

6.5.5. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

6.5.6. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

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

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

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

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

## **7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**



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

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

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

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

**7.3. Работодатель обязуется:**

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

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

7.3.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать **Профсоюзному комитету** о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ), в соответствии с критериями массового высвобождения работников изложенными в региональном отраслевом Соглашении.

7.3.4. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ).

б) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя первичной организации Профсоюза (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

в) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.3.5. Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя с членами первичной профсоюзной организации производить с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

7.3.6. Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с председателем (его заместителями) первичной профсоюзной организации производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **7.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:**

#### **8.1. Работодатель обязуется:**

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

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

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

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

8.1.5. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.1.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

8.1.7. Предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

8.1.8. Частично возмещать медицинским работникам, приглашенным в порядке перевода из других регионов расходы по найму жилых помещений.

8.1.9. Оказывать материальную помощь работникам, в соответствии с Положением о премировании и выплате материальной помощи, утвержденным главным врачом.

**8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

**9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение коллективного договора**

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

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

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

Представитель Работодателя:	
-----------------------------	--

Представитель работников

Главный врач  
представительного

Председатель иного

органа

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

МП

МП

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

**В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:**

8.1. Установить за счет фонда собственных средств следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам:

- а) сохранение условий медицинского обслуживания;
- б) оказание материальной помощи;
- в) доплату к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости.

8.2. Работникам организации предоставлять следующие виды ссуд:

- а) на приобретение дорогостоящих товаров народного потребления на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей;
- б) на приобретение жилья на срок \_\_\_\_\_ и в размере \_\_\_\_\_ рублей;
- в) на другие расходы (*перечислить какие*)

### **8.3. Работодатель обязуется:**

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

8.3.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

8.3.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.3.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.

8.3.8. Производить частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей работников в детских учреждениях, оплаты летнего и зимнего отдыха детей сотрудников учреждений здравоохранения. .

8.3.9. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

8.3.10. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

8.3.11. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

8.3.12. Обеспечивать бесплатное содержание (можно записать: льготное содержание с выплатой \_\_\_\_\_ % от установленной платы) детей матерей-одиночек и работников, имеющих многодетные семьи (неполные и многодетные семьи), в детских дошкольных учреждениях.

8.3.13. Возмещать отдельным категориям работников (указать каким) расходы по найму помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг.

8.3.14. Оказывать материальную помощь работникам:

- а) к ежегодному отпуску в размере \_\_\_\_\_;
- б) в связи с рождением ребенка в размере \_\_\_\_\_;
- в) в связи с семейными обстоятельствами в размере \_\_\_\_\_;
- г) в связи с поступлением ребенка в школу в размере \_\_\_\_\_;
- д) в связи со смертью близких родственников в размере \_\_\_\_\_;
- е) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству

Профсоюза;

(список можно дополнить)

8.3.15. Работодатель обязуется отчислять денежные средства в сумме \_\_\_\_\_ тыс. руб. на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

#### 8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

## 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

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

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

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

### **9.7. Работодатель обязуется:**

9.7.1. Выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям (в возрасте до 30) или предоставлять беспроцентные ссуды на обустройство молодых семей на срок \_\_\_\_\_ и в размере до \_\_\_\_\_ рублей;

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

9.7.3. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

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

9.7.5. Вести работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

9.7.6. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год работы в учреждениях здравоохранения. Устанавливать наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых Положением по оплате труда. (*или прописать конкретную сумму или процент от оклада.*)

9.7.7. Оказывать содействие созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности учреждения. По ходатайству Профсоюзного Комитета, председателю Молодежного Совета предоставлять 1 (один) день в месяц с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи учреждения.

### **9.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.8.1. Создавать при **Профсоюзном комитете** комиссии по работе среди молодежи;

9.8.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

9.8.4. Не допускать со стороны **Работодателя** установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

### **Работодатель обязуется:**

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

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

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников *(стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора)*.

10.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, членов Профсоюза, избранных делегатами конференций, съездов или членами вышестоящих выборных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. *(Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах)*.

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

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. *(Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза)*.

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы. *(Условия и порядок перечисления денежных средств определяется в коллективном договоре (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах)*.

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

10.12. Производить оплату труда руководителю первичной организации Профсоюза за счет средств от приносящей доход деятельности организации в размере \_\_\_\_\_ руб. (ст.377 ТК РФ).

*Примечание: Члены Профсоюза и члены выборных органов первичной организации Профсоюза могут иметь дополнительные по сравнению с другими работниками права и льготы, которые фиксируются в коллективном договоре (стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора)*.



10.13. В целях **создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:**

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

10.13.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому **Профсоюзным комитетом.**

10.13.3. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** юридическую базу данных \_\_\_\_\_ (*вариант «Консультант+» и пр.*) и оплачивает обновление ее содержания.

10.13.4. При наличии в собственности или на правах аренды **Работодатель** предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения или другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

10.14. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет** (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10.15. Отчислять денежные средства на счет первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц;

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

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

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

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

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

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель иного  
представительного органа  
ГБУЗ Калининградской области  
«Городская больница № 4»

Главный врач  
ГБУЗ Калининградской области  
«Городская больница № 4»

\_\_\_\_\_ Е.А. Швыркова

\_\_\_\_\_ Р.И. Мамонов

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 года

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 года

МП