

# Администрация Тасеевского района

## Регистрационная карточка к коллективному договору

11.04.2023

с. Тасеево

№ 2

Коллективный договор между главным врачом краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Тасеевская районная больница» и председателем СТК краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Тасеевская районная больница»

1. Дата принятия  
коллективного договора

28.03.2023 год

2. Срок действия  
коллективного договора

2023 - 2026 годы

3. Изменения и дополнения  
в коллективный договор  
внесены

4. Стороны, подписавшие  
коллективный договор

Главный врач краевого  
государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
«Тасеевская районная больница»  
Р.О. Козлов

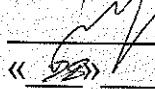
Председатель СТК  
краевого государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
«Тасеевская районная больница»  
Н.Ф. Латышева

Глава Тасеевского района

К.К. Дизендорф



СОГЛАСОВАНО  
Председатель СТК  
КГБУЗ «Тасеевская РБ»

 Н.Ф.Латышева  
«25» 03 2023 года

УТВЕРЖДЕНО  
Главный врач  
КГБУЗ «Тасеевская РБ»

 Р.О. Козлов  
«25» 03 2026 года

Коллективный договор  
зарегистрирован в З-  
асеческом районном суде Тасеевского  
района 27.04.2023 № 2  
 А.И.Джегородов

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения**  
**«Тасеевская районная больница»**  
**на 2023 — 2026 годы.**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами содержащими нормы трудового законодательства противоречащими трудовому законодательству, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Гасеевская районная больница» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

**1.2.** Коллективный договор составлен на основании предложений работников и заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников медицинского учреждения (далее - учреждение) и установлению взаимных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующими законами, иными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

**1.3.** Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения, председатель совета трудового коллектива и работодатель в лице представителя — главного врача.

**1.4.** Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

**1.5.** Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность её имущества;
- избранности стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления морально-психологического климата в учреждении;
- поддерживать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;

— учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

**Работники обязуются:**

- качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила охраны труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества услуг и рабочей производительности труда;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- уважать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права и достоинство каждого члена коллектива.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением и характера выполняемой работы.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Изменение обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социального положения работников учреждения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на общем собрании работников.

1.10. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются обеими сторонами путем проведения переговоров.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.14. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении срока ликвидации.

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить по своему действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений о коллективном договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение совета трудового коллектива:

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка
  - 2. Положение об оплате труда работников
  - 3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска
  - 4. Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы
  - 5. Другие локальные нормативные акты.
6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работодателем и через Совет трудового коллектива:
- мнения Совета трудового коллектива
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию
  - участие в разработке и принятии коллективного договора
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 Трудового Кодекса РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии, с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется выполнять условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере оплатить работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную конкретную трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами Трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, которые подписываются работодателем и работником. Все изменения, дополнения к трудовому договору работников учреждения выполняются в письменной форме и также подписываются работодателем и работником. Трудовой договор является правовым основанием для издания приказов на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срок может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не

могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**24.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем рабочей нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

**25.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением предусмотренных настоящим ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. По инициативе работодателя изменение существенных условий договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, проведением эксперимента, изменением смены работы учреждения и т.д. Изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли стороны. Согласие или изменение существенных условий трудового договора работник должен быть informed работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда. 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 ниже вакантную работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и квалификации. 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 настоящим коллективным договором, соглашением о производственном договором.

**26.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**27.** Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ:

— находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического

— не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области

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

— находящегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в состоянии, не соответствующем противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым

— прекращения действия на срок до двух месяцев специального права работника — права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого оружия (оружия) 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 соглашения об охране труда на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже вакантную работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях

обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым

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

в этих случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами  
и правовыми актами Российской Федерации.

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

Период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не  
за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными  
законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение  
у знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не  
имеет, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям  
предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными зако-  
нами (ст. 77 ТК РФ):

соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

окончание срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда  
отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их

расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

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

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

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества  
с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее  
расформированием, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК

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

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с  
заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными  
правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя  
места приема работника на предложенной работе (ч. 3,4 ст. 73 ТК РФ);

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст.  
ст. 74 ТК РФ);

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

нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил  
исполнения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы  
(ст. 84 ТК РФ);

трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным  
нашим Кодексом и иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.  
Приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен  
быть уволен под роспись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является по-  
лучение работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал,  
если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику тру-  
диному и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. Если работник в  
день прекращения трудового договора не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее сле-  
дующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному  
заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом ко-  
пии документов, связанных с работой.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

- 3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения определяются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.
- 3.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.
- 3.3. В целях реализации вышеуказанных положений работодатель обязуется:
- 1) Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников (в разрезе специальности).
  - 2) Повышать квалификацию медицинских работников не реже одного раза в пять лет.
  - 3) При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы.
  - 4) Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую организацию, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебную командировку (ст. 187 ТК РФ).
  - 5) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в порядке прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, второй профессии (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности или по направлению учреждения или органов управления здравоохранением, а также в иных случаях); финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии бюджетных ассигнований.
  - 6) Организовать проведение аттестации медицинских работников в соответствии с Положением о проведении аттестации медицинских работников и руководящих работников учреждения и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

#### **4.1. Работодатель обязуется:**

- 1) Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о предстоящем сокращении или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, когда это может повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 81 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты сокращения. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать экономическое обоснование.
- 2) Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 82 ТК РФ) или сокращением численности или штата (п. 2 ст. 82 ТК РФ) производить с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ). При проведении аттестации, это послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета трудового коллектива.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации – с учетом

—ные — при наличии двух или более иждивенцев;

в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание;

— ветераны ВОВ и инвалиды боевых действий при защите Отечества,

— работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от

Всевобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178-180 ТК РФ), а также иное существенное право приема на работу при появлении вакансий.

появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИЯ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ОТПУСКА.**

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом Состава трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

В руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Время медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность времени — не более 36 или 30 часов в неделю, в зависимости от конкретных должностных обязанностей, выполнения дополнительных обязанностей, согласно Правилам внутреннего распорядка и Устава Учреждения.

Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя установлена в следующих случаях:

о~~договоре~~ соглашению между работником и работодателем;

запросе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющегося в возрасте до 14 (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего заботу о членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях:

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

предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, нанесенного вследствие его нарушения;

внедрения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или чрезвычайного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в условиях чрезвычайной опасности или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или другие чрезвычайные ситуации), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения соответствующей части.

в таких случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

Включение праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых не соответствует производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), а также необходимостью обслуживания населения.

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

Занесение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по поручению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для рабочего времени до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет. Плата сверхурочной работы производится в порядке ст. 152 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 40 часов двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Устанавливается суммированный учет сверхурочной работы каждого работника в продолжительностью учетного периода один месяц.

Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка в течении рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, который не может быть менее 30 минут (ст. 120 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 121 ТК РФ).

Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в который входит основной оплачиваемый отпуск (продолжительностью 28 календарных дней) и дополнительный оплачиваемый отпуск (продолжительностью 8 календарных дней для работников учреждения без ограничения + дополнительные отпуска, предусмотренные действующим законодательством различным категориям работников (работникам с ненормированным рабочим днем - ст. 119 ТК РФ), различным категориям медицинских работников в связи с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ)).

Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику учреждения ежегодно. Право на исключение отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его нахождения на работе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен позже, но не позднее 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Продолжительность предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника учреждения. О времени отпуска работнику извещается под роспись не менее чем за 2 недели до его начала. Работникам различным категориям работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется или переносится на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника учреждения, в случаях, предусмотренных законодательством. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник учреждения был предупрежден о времени начала этого отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан оплатить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск быть разделен на части. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника учреждения из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника учреждения может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 26 лет, а также рабочим и служащим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими нормами труда (за исключением выплаты денежной компенсации за использование отпуска при увольнении). 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 18 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника учреждения неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предотвратить и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника учреждения предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- участникам ВОВ — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранений илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 15 календарных дней.

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе производственно квалификационных групп (ПКГ) по оплате труда работников организаций и учреждений бюджетной сферы. Заработная плата каждому работнику учреждения в отдельности устанавливается трудовым законодательством в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 129 ТК РФ).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады медицинских работников устанавливаются в соответствии с производственно квалифицированной группе в зависимости от образования и стажа медицинской работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих общеотраслевых областей производится разряда, предусмотренным для этих работников.

6.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рубли). Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 10% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

6.5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными

и правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

Заработка плата выплачивается работникам учреждения за текущий месяц не реже чем один раз в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплат заработной платы являются календарные дни каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение №2) и включает в себя:

- ставку труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с ПКТ;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в должностные обязанности работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- доплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и в районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными правовыми актами учреждения.

Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа медицинской работы, стажа работы по специальности (со дня документа о соответствующем стаже, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы);
- при получении образования или восстановлении документа об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
- при присвоении почетного звания (со дня присвоения)
- при присуждении ученой степени кандидата наук (со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома);
- при присуждении ученой степени доктора наук (со дня присуждении Высшей аттестационной комиссии ученой степени доктора наук).

Со вступлении у работников права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера заработка (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или периода нетрудоспособности.

На медицинских работников, выполняющих медицинскую работу без занятия штатной должности, составляются и утверждаются тарификационные списки.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 50 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами (удержание по исполнительным листам)-не более 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник учреждения имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев предусмотренных ст.142 ТК РФ.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и

работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- направлении в служебные командировки
- переезде на работу в другую местность
- исполнении государственных или общественных обязанностей
- совмещении работы с обучением
- вынужденном прекращении работы не по вине работника
- предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска
- в некоторых случаях прекращения трудового договора
- связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника

■ других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

■ предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет работодателя. Органы и организации, в интересах которых работники учреждения исполняют государственные или общественные обязанности (доноры, депутаты сельской и районной администрации), производят выплаты работнику в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством о труде. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 180 ТК РФ).

■ При переводе работника учреждения, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным действующим законодательством о труде, в исполнении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в учреждении за ним сохраняется средний заработка в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до увольнения работника (ст. 182 ТК РФ).

■ При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособия и условия его выплаты устанавливаются федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

■ При повреждении здоровья или в случае смерти работника учреждения вследствие заболевания либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещается его средний заработка (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий в указанных случаях определяются федеральными законами (ст. 184 ТК РФ).

■ На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками учреждения не может проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

■ В день сдачи крови и ее компонентов работник учреждения освобождается от работы. Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в эти дни дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

■ При направлении работодателем работника учреждения для повышения квалификации с сохранением места работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработка. Ра ботник, направляемый для повышения квалификации в другую местность, производится оплата проездных расходов (ст. 187 ТК РФ).

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

■ Работодатель обязуется:

■ обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрять новые технологии и средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профессиональные заболевания работников (ст. 212 ТК РФ);

■ провести специальную оценку труда с последующей сертификацией организаций работ по оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ);

■ пользоваться безопасным методом и приемом выполнения работ и оказанию первой помощи по правилам охраны труда;

■ проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверять соблюдение норм охраны труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать контроль совместно с Советом трудового коллектива за состоянием условий рабочих местах, а также за правильностью применения работниками учреждения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами для данных перечнями профессий и должностей; (приложение №3, №4)
- обеспечивать прохождение за счет собственных средств обязательных предварительных и медицинских осмотров (обследований) работников учреждения, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским осмотром с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований в случае медицинских противопоказаний;
- информировать работников учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, о состоянии здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранения жизни и здоровья работников учреждения при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим помощи;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве согласно законодательству и вести их учет;
- обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий;
- обеспечивать беспрепятственный доступ в целях проведения проверок условий охраны труда следования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физическим лицам, органам исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля в сфере труда, а также выполнять их предписания;
- привлекать в обязательном порядке работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивать наличие комплекта нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 212 ТК РФ).

Работники же в свою очередь обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, а также требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- пройти обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (ст. 214 ТК РФ).

## 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- трудового коллектива обязуется:
- защищать и защищать права и интересы работников учреждения в случае, если они не защищены Советом трудового коллектива представлять их интересы при решении трудовых споров;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнение настоящего договора и иных соглашений;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных (ст. 86 ТК РФ);

- направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем и его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора и соглашений (ст. 195 ТК РФ);
- представлять и защищать права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации медицинских работников учреждения;
- совместно с работодателем обеспечивать своевременную регистрацию работников в системе индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о работе и страховых взносах работников.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

- Стороны договорились, что:
  - 1. Работодатель в течении 7 дней со дня подписания настоящего договора направляет его обязательную регистрацию в соответствующий орган по труду.
  - 2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
  - 3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
  - 4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия настоящего договора конфликтные ситуации и споры, связанные с его выполнением.
  - 5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и групповых трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привести к возникновению споров, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения — забастовки.
  - 6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона и виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.