

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Воростова А.Е.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач  
ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Семенова Н.Н.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

## **Коллективный договор**

**Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Коми  
«Усть-Вымская центральная районная  
больница»**

**на 2023 – 2026 г.г.**

**ПРИНЯТ**  
на общем собрании  
трудоового коллектива  
Протокол  
№ \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

с. Айкино  
2023 г.

## Содержание коллективного договора

Содержание раздела	Стр.
Раздел 1. Общие положения	4
Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор	10
Раздел 3. Гарантии в области занятости	19
Раздел 4. Рабочее время	22
Раздел 5. Время отдыха. Отпуска	28
Раздел 6. Оплата труда. Гарантии и компенсации.	40
Раздел 7. Условия и охрана труда	60
Раздел 8. Пожарная безопасность	64
Раздел 9. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни	66
Раздел 10. Обеспечение социальных гарантий. Материальное поощрение	68
Раздел 11. Обеспечение условий труда и социальные гарантии молодежи	65
Раздел 12. Обеспечение условий деятельности Профсоюз	73
Раздел 13. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.	75
Раздел 14. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах	78
Раздел 15. Заключительные положения	
<b>Приложения:</b>	
Приказ о постоянно действующей комиссии	
Правила внутреннего трудового распорядка	
Перечень должностей ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», работа в которых дает право на получение спецодежды, спецобуви и защитных средств;	

Приложение. Перечень должностей и профессий, имеющих право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Приложение План мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Приложение Положение о командировках

Приложение \Кодекс этики и служебного поведения

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. **Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Коми;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – ТК РФ*);
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»;
- Постановление Министерства труда Российской Федерации от 08.06.1993 № 133 «О дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда медицинского персонала, участвующего в оказании психиатрической помощи»);
- Постановление Правительства РФ № 191 от 03.04.2006 года «Об утверждении перечня должностей подлежащих обязательному страхованию медицинских, фармацевтических и иных работников государственной и муниципальных систем здравоохранения, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью этих работников»
- Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников»;
- Постановления правительства Республики Коми № 239 от 11.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Коми;
- иных нормативно - правовых документов, а также Устава Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Усть-Вымская Центральная районная больница».

1.3. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – **Государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Усть-Вымская центральная районная больница»** (далее ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»), в лице **главного врача Семеновой Натальи Николаевны**, действующей на основании Устава, именуемого далее **«Работодатель»**, с одной стороны;

1.3.2. **«Работники»** Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Усть-Вымская центральная районная

больница»», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – **председателя профсоюзной комитета – Воростовой Анны Евгеньевны**, в дальнейшем именуемые «Стороны».

## **1.2. Цель коллективного договора**

Настоящий Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

## **1.5. Предмет коллективного договора**

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, отраслевым соглашением, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

## **1.6. Действие коллективного договора**

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами договора и действует 3 года.

За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, **сохраняют свое действие** до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения

коллективного договора, осуществления контроля за выполнением коллективного договора создается постоянно действующая комиссия— **приложение № 1**. В состав данной комиссии в качестве представителей от работников входят члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (*п.1.2. ст.30 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ – далее Устав Профсоюза*).

Если в ходе коллективных переговоров сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.6.1. Действие коллективного договора распространяется **на всех работников Учреждения**, независимо от членства в профсоюзной организации и других обстоятельств, в том числе режима работы, характера работы.

В частности, Договор распространяется на совместителей, работников, заключивший срочный трудовой договор, работников, работающих дистанционно (удаленно)

Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения (*ч.3 ст.43 ТК РФ*)

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем **интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе, представляет первичная профсоюзная организация (ст. 29 ТК РФ; 30 ТК РФ )**.

Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) единственным представителем работников Учреждения, уполномочивших его решением общего собрания (конференции) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

1.6.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (главным врачом).

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

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

1.6.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6.4. В течение **семи дней** с даты подписания сторонами, Работодатель направляет Коллективный договор, со всеми приложениями на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения по Республике Коми..

1.6.5. В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Коллективный договор на ознакомление Работникам путем размещения принятого Коллективного договора на официальном сайте Учреждения по адресу: ***uvimcrb@mail.ru***

Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны коллективного договора ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора.

1.6.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется** (*ст. 22 ТК РФ*):

- соблюдать требования трудового законодательства;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления Профсоюзного комитета при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными и нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания органов исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством РФ, а так же решением суда;
- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового



права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;
- в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства;
- осуществлять культурно-массовую, оздоровительную работу в ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» (ст.370 ТК РФ).

**Работники** обязуются:

( ст. 21 ТК РФ)

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга
- все работники учреждения, независимо от должностного положения, обязаны соблюдать требования «**Кодекса профессиональной этики**» проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с посетителями и больными. Нарушение требований «Кодекса профессиональной этики» относится к нарушению должностных обязанностей.

**1.6.5. Работодатель обеспечивает:**

- уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в *Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми.*

## Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

**Стороны договорились** о том, что:

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (*статья 15 ТК РФ*).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (*ст. 67 ТК РФ*).

Содержание трудового договора регламентируется *статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации*.

2.3. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных *статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации*.

2.3.1. Должность главного врача и должности заместителей главного врача, замещаются Работниками в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Работники, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации, при несогласии с переводом на иные должности, трудовой договор с Работником прекращается в связи с достижением им предельного возраста для замещения соответствующей должности. (*ст. 350 ТК РФ*).

2.3.2. Главный врач имеет право продлить срок пребывания Работника в должности заместителя руководителя до достижения им возраста семидесяти лет (*ст. 350 ТК РФ*).

2.3.3. Учредитель имеет право продлить срок пребывания Работника в должности главного врача, до достижения им возраста семидесяти лет по

представлению общего собрания (конференции) Работников Учреждения. (ст. 350 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. **Испытания при приеме на работу не устанавливаются** (статья 70, 207 ТК РФ) для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
  - иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (статья 70, 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 3 (три) дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде (ст. 71 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу,

предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).
- В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (*статья 66.1 ТК РФ*), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (*статья 351.1 ТК РФ*).
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 65 ТК РФ).

2.7. В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных, которое должно включать:

- фамилию, имя, отчество, адрес, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;
- наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес руководителя организации, получающего согласие носителя персональных данных;
- цель обработки персональных данных;
- перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие носителя персональных данных;
- перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие;
- срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.

2.8. Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется *главой 13 Трудового кодекса Российской Федерации*.

2.8.1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу (ст. 79 ТК РФ).

2.8.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 (две) недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

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

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

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (*ст. 80 ТК РФ*).

2.8.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется *статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации*.

2.8.4. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное

страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (*статья 66.1 Трудового кодекса РФ*) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном *статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ*.

2.8.5. Не допускается прекращение трудовых договоров, заключенных с работниками Учреждения, принимающими участие в специальной военной операции посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.. Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

2.9. 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.

2.10. 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. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (*ст. 72.2 ТК РФ*).

### 2.13. Оформление приема на работу

2.13.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель **вправе издать** на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

**Работодатель обязан** при приеме на работу (до подписания трудового договора)

- ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

- 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 (статьи 72-74 ТК РФ).

2.13.3. Работодатель обязан не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей, а если он уже приступил к ним, то отстранить его от работы в следующих случаях:

- - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Факт нетрезвого состояния работника либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтвержден как медицинским заключением, так и другими видами доказательств;
- - если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- - если работник не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
- - если при медицинском обследовании у работника выявлены противопоказания для выполнения порученной ему работы и если наличие этих противопоказаний подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- если медицинский работник не прошел в установленном порядке периодическую аккредитацию и у него закончился срок допуска к осуществлению медицинской деятельности (сертификат, или аккредитация)
- - по требованию органов и должностных лиц;
- - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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



В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (*ст. 76 ТК РФ*).

2.13.4. Сохранять за Работником, получившим производственную травму или профессиональное заболевание, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять Работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4 (четырёх) месяцев (*часть 3 ст. 73 ТК РФ*).

2.13.5. Утверждать должностные инструкции работников по согласованию с профсоюзным комитетом, в порядке, предусмотренном *ст. 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов (*ст. 8 ТК РФ*);

2.13.6. Издавать приказ (распоряжение) о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре;

2.13.7. Соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.ст.86,88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (*ст.87 ТК РФ*).

2.13.8. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (*статья 66\_1 ТК РФ*)

#### **2.14. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.13.1. Осуществлять контроль за заключением и расторжением трудовых договоров;

2.13.2. контролировать увольнение членов профсоюза: при сокращении штата или численности работников (*п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ*); при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе (*п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ*); при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин

трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (*пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ*); по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной (производственной) работы (*ст.374 ТК РФ*); по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (*ст.376 ТК РФ*);

2.13.3.Требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностными лицами, если они нарушают трудовое законодательство, законодательство о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (*п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

#### **2.14. Работник имеет право:**

- заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Коми «Усть-Вымская ЦРБ» (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (*ст. 60.1 ТК РФ*), (*Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 41 от 30.06.2003 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»*);

- в случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (*Статья 66\_1 ТК РФ*).

#### **2.15. Стороны договорились, что:**

- в том случае, если фактическое местонахождение рабочего места работника расположено за пределами адреса государственной регистрации работодателя, то трудовой договор должен быть дополнен условием об уточнении места работы работника (с указанием структурного подразделения и

адреса его фактического местонахождения: населенный пункт, улица, дом (ст.57 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с профсоюзным комитетом.

### **Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены *Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 и статьями 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации.*

#### **3.2. Стороны договорились:**

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

3.2.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, в соответствии с *пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации*, Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров).

В случае массового высвобождения Работников, администрацией осуществляется уведомление Профсоюзного комитета в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующего мероприятия, с указанием причин, критериев и количества Работников, подлежащих высвобождению, сроков увольнения и принимаемых мер по их трудоустройству (ст. 180 ТК РФ)

3.2.3. Массовым сокращением считать:

- высвобождение Работников при полной ликвидации учреждения;
- высвобождение Работников при полной ликвидации структурного подразделения независимо от численности;
- сокращение 20 (двадцати) человек в течение 30 (тридцати) календарных

дней.

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

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

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

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

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

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

-предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 (четырёх) часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней зарплаты;

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

3.2.5. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется следующим категориям работников:

- проработавшие в учреждении более 15 (пятнадцати) лет;
- за 2 (два) года до пенсии по возрасту;
- предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
- члены профсоюзного комитета.

3.2.6. Работникам, высвобожденным при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, предоставляются компенсации.

С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 (два) месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (*часть третья ст. 180 ТК РФ*).

3.2.7. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по старости, **впервые**, Работнику выплачивается ЕКВ:

- Всем Работникам, имеющим стаж работы в учреждении свыше 30 лет - **в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей.**

Единовременная компенсационная выплата выплачивается на основании заявления.

### 3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

3.3.4. Предпринимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

3.3.5. 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.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями работы должен исполнять трудовые обязанности (*ст. 91 ТК РФ*)

#### **4.2. Работодатель обязуется обеспечивать:**

4.2.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников Учреждения – не превышающую 40 часов в неделю (*ст.91 ТК РФ*), для медицинских работников - максимальную продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю (*ст. 350 ТК РФ*).

4.2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (*ст.92 ТК РФ*):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю
- для женщин, работающих в Районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – не более 36 часов в неделю (*ст. 320 ТК РФ.*)

4.3. Работодатель обязан устанавливать **неполное рабочее время** (ст. 93 ТК РФ):

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.5. На основании графика работы ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», установить для работников продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой ими должности и специальности:

- 40 часов в неделю;
- 39 часов в неделю;
- 36 часов в неделю;
- 33 часа в неделю;
- 30 часов в неделю

4.6. В рабочее время водителей автомобилей включить:

- - подготовительно - заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии;

- - время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии (*ст. 91 ТК РФ*)

4.7. Установить продолжительность рабочего времени по должностям работников и структурным подразделениям *на основании ст. 94 ТК РФ*

Время начала и окончания работы ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» устанавливается:

- 1) с 8-00 до 15-42 часов - при 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями);
  - 2) с 8-00 до 15-00 – при шестидневной рабочей неделе, с одним выходным днем воскресенье;
  - 3) поликлиника с. Айкино: понедельник – пятница с 8-00 до 15-42
  - 4) поликлиника пгт. Жешарт: понедельник – пятница с 8-00 до 18-00
  - 5) поликлиника с. Айкино, поликлиника пгт. Жешарт – суббота с 9-00 до 12-30 (по утвержденному графику)
- стационар п. Жешарт, с. Айкино – круглосуточно, для работников устанавливается сменный режим работы.

Конкретное время начала и окончания работы отдельных работников по специальности определяется графиком работы с соблюдением месячной нормы рабочего времени.

4.8. При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной



форме) и обратно (ст. 350 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ от 02.04.2014 № 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому").

4.9. Работодатель по личному заявлению работника, на период летних отпусков, в период нетрудоспособности, а также производственной необходимости, имеет право увеличить продолжительность рабочей смены работника до 24 часов;

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

4.11. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

4.12. Соблюдать ограничения, установленные *статьей 96 ТК РФ* при **привлечении работников к работе в ночное время (с 22 до 6 часов):**

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов,
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного

возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

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

4.13. Установить продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству.

По каждому трудовому договору, заключенному по совместительству, продолжительность работы не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала города, района, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (*Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству*

*педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).*

#### **4.14. Дистанционная (удаленная) работа.**

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне территории ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования (*Статья 312\_1 ТК РФ*).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном *частью первой статьи 312 Трудового Кодекса*.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного

работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением.

Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. (*Статья 312\_4 ТК РФ*)

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном *главой 19 Трудового Кодекса РФ*.

В случаях, не предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» применяются нормы права, установленные *Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях*.

## **Раздел 5 . Время отдыха. Отпуска.**

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению (*ст. 106 ТК РФ*).

**Видами времени отдыха являются:**

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

5.1.1. В течение рабочего дня работникам ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» предоставляется **перерыв для отдыха и питания**

**продолжительностью 30 минут**, который в рабочее время не включается.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва с **12-00 до 12-30**, кроме работников, работающих по графику сменности (*ст. 108 ТК РФ*). На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в специально отведенных местах.

**5.1.2. Работодатель обязуется всем работникам ГБУЗ РК предоставлять выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).**

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется - 2 выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (*ст. 111 ТК РФ; ст. 107 ТК РФ*).

**5.2. Праздничными нерабочими днями считать (*ст. 112 ТК РФ*):**

Праздничными нерабочими днями считать:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая – праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства;
- 22 августа – День Республики Коми (*Закон Республики Коми от 05.05.2014 года № 30-РЗ «О Дне Республики Коми»*).

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

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

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Усть-Вымская центральная районная больница» и ее структурных подразделений.

5.4. Привлечение работника в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожение и порчи имущества Работодателя, муниципального имущества;
- 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.

5.5. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом, отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день (*ст. 113 ТК РФ*).

5.6. 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 (*ст.95 ТК РФ*).

5.7. **Отпуск** - это вид времени отдыха, который представляет собой определенное количество свободных от работы календарных дней, предоставляемых работникам для отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности).

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантировано всем работникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Усть-Вымская центральная районная больница».

5.8. Различают ежегодные оплачиваемые отпуска:

- - с сохранением места работы и среднего заработка;  
(ст. 114 ТК РФ)
- - отпуска без сохранения заработной платы;  
(ст. 128 ТК РФ).

5.9. Предусматривается два вида ежегодных оплачиваемых отпусков:

- - ежегодные основные (в том числе удлиненные) отпуска;  
( ст. 115 ТК РФ).
- - ежегодные дополнительные отпуска;  
( ст. 116 ТК РФ).

5.10. Основным документом предоставления **ежегодных оплачиваемых отпусков, является график отпусков**, который должен утверждаться Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

График отпусков доводится до всех работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Усть-Вымская ЦРБ», однако независимо от их ознакомления с таким графиком, Работодатель обязан каждого работника известить под роспись о времени начала его отпуска не позднее, чем за две недели.

При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников, особенности производственного процесса. Уход работника в отпуск не должен нарушать нормальную работу учреждения.

Утвержденный график отпусков обязателен для обеих сторон трудового договора. В одностороннем порядке он не может быть изменен.

Если у работника возникает необходимость перенести отпуск, предусмотренный графиком отпусков, на другое время, то с соответствующей просьбой следует обратиться к Работодателю и в Профсоюзный комитет. Перенос отпуска, предусмотренного графиком отпусков, по инициативе Работодателя требует согласия работника.

5.11. Отдельные категории работников имеют право использовать отпуск в удобное для них время. Их пожелания учитываются при составлении графика отпусков. Работник на имя Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом подает заявление о предоставлении отпуска в конкретном месяце.

**Категории работников, просьбы которых о времени использования отпусков должны учитываться при составлении графика отпусков относятся:**

- - Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцать лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (*ст. 262.1 ТК РФ*);

- -работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (*ст. 262.2 ТК РФ*).
- - работники в возрасте до 18 лет
- - участники Великой Отечественной войны;
- - инвалиды войны;
- - ветераны боевых действий на территории других государств, в том числе и инвалиды;
- лица, награжденные знаком «Житель блокадного Ленинграда»;
- ветераны труда;
- Герои Советского союза;
- Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордера Славы;
- Герои Социалистического Труда полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий (*ст. 123 ТК РФ*).

5.12. При предоставлении отпуска Работодатель по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или профессионального высшего образования, расположенного в другой местности.

При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка (*ст. 322 ТК РФ*).

5.13. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя (*ст. 123 ТК РФ*).

5.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый



отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен Работодателем:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (*ст. 122 ТК РФ*).

5.15. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни (*ст. 137 ТК РФ*).

5.16. Помимо отпуска продолжительностью 28 календарных дней имеются категории работников, у которых основной отпуск значительно больше. Такие отпуска называют удлиненные.

**Работодатель предоставляет удлиненные основные отпуска следующей категории работникам:**

- работникам моложе 18 лет – продолжительностью 31 календарный день (*ст. 267 ТК РФ*).

- работающим инвалидам независимо от группы инвалидности - продолжительностью не менее 30 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»*).

5.17. Работодатель предоставляет **дополнительные отпуска:**

- - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*ст. 117 ТК РФ, ст. 118 ТК РФ; Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Постановление Министерства труда Российской Федерации от 08.06.1993 № 133 «О дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда медицинского персонала, участвующего в оказании психиатрической помощи»*).
- врачам участковых больниц и амбулаторий, участковым врачам терапевтам и педиатрам - за непрерывный стаж работы (не менее 3-х лет) – продолжительностью **3 дня** (*Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»*)

- - среднему медицинскому персоналу отделения скорой и неотложной медицинской помощи:
- фельдшерам, медицинской сестре (фельдшеру) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старшему фельдшеру скорой медицинской помощи – продолжительностью **3 дня** (*Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»*)
- фельдшерам Врачебной Амбулатории, врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за непрерывный стаж работы (не менее 3-х лет) – продолжительностью **3 дня**. (*Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»*)
- за работу в местностях, приравненных к району Крайнего Севера - **16 календарных дней** (*ст. 321 ТК РФ*);

5.18. Право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска на общих основаниях имеют лица, работающие по совместительству (*ст. 321 ТК РФ*).

Предоставляемые ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (*ст. 117 ТК РФ*);
- - ненормированный рабочий день (*ст. 119 ТК РФ*);
- - непрерывный стаж работы;
- - за работу в местностях приравненных к крайнему северу -

суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (*ст. 125 ТК РФ, ст. 126 ТК РФ*).

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Усть-Вымская ЦРБ», допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*124 ТК РФ*);

5.20. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а другая часть отпуска не менее 3 дней. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, допускается разделение отпуска на части не более 4 раз в год.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*ст. 125 ТК РФ*).

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

- ✓ время фактической работы;
- ✓ время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, праздничные нерабочие дни, выходные дни и другие

- предоставляемые работнику дни отдыха;
- ✓ время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и в последующем восстановлении на прежней работе;
  - ✓ период отстранения от работы работника, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине (*ст. 121 ТК РФ*).

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (*ст. 121 ТК РФ*).

5.23. Ежегодный, оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем, с учетом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (*ст. 124 ТК РФ*).

5.24 Работникам, направляемым на **обучение** Работодателем или поступившим самостоятельно по имеющим государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального высшего образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ профессионального высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе- 50 календарных

дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- - сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (*ч.1 ст.173 ТК РФ*).

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (*ст. 173 ТК РФ*).

Работникам, направляемым на **обучение** Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца (*ч.1 ст. 174 ТК РФ*).

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (*ст. 174 ТК РФ*).

5.25. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня **впервые** (*ст. 177 ТК РФ*).

5.26. В случае не сдачи экзаменов (зачетов) обучающимся работникам удержание из его заработной платы не производится;

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работодатель, на основании письменного заявления работника обязан предоставить **отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней в удобное для них Работника время:**

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему 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,

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 (ст. 263 ТК РФ).

5.28. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (*ст. 128 ТК РФ*):

- 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, 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, работающим по совместительству.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (*ч.2 ст.286 ТК РФ*).

5.29. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и по согласованию с Работодателем может быть заменена денежной компенсацией.

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

этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (*ст.126 ТК РФ*).

5.30. По письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет **дополнительные дни без сохранения заработной платы:**

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в Армию – до 5 календарных дней (*ст. 128 ТК РФ*).

- женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (*ст. 263.1 ТК РФ*).

5.31. Работодатель **обязан предоставить:**

- отпуск по уходу за ребенком (*ст.255-256 ТК РФ*), а также отпуска предусмотренные (*ст. 257 ТК РФ*) работникам, усыновившим ребенка. Работодатель предоставляет **дополнительные выходные дни** (*ст.262 ТК РФ*):

- 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;

5.32. Работодатель предоставляет **дополнительные выходные дни, с сохранением среднего заработка):**

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники имеют право на освобождение от работы **на один рабочий день один раз в три года**

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на **два рабочих дня один раз в год.**

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством

в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы **на один рабочий день один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем (*ст. 185.1 ТК РФ*).

5.32. Профсоюз обязуется контролировать выполнение графиков отпусков.

## **Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе с учетом:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58–РЗ "О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми";
- Законом Республики Коми от 31 декабря 2004 года № 78–РЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера приравненных к ним местностям, являющихся работниками государственных органов Республики Коми, государственных учреждений Республики Коми»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении



профессиональных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

– Законом Республики Коми от 06 октября 2005 года № 93–РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям на территории Республики Коми»;

– Постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;

– Приказом Министерства здравоохранения Республики Коми от 30 июня 2018 года № 6/274 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;

–Ведомственными нормативными правовыми актами, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

6.2. Система оплаты труда Работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений.

6.3. В случае внесения изменений в законодательство, а также нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Коми, регулирующие вопросы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Коми, Положение подлежит изменению.

6.4. Плановый фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год за счет следующих источников финансового обеспечения:

- Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и субсидии на иные цели;
- Средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- Средств, предусмотренных на финансирование Программы обязательного медицинского страхования.

6.5. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Если Работник трудиться в режиме не полного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству, или на 0,5 ставки), оплата труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени (Статья 133 ТК РФ).

Работникам, чей размер заработной платы не достигает минимального размера оплаты труда в соответствии с федеральным законодательством, производится доплата до минимального размера оплаты труда из средств фонда оплаты труда Учреждения и за счет средств межбюджетных трансфертов.

Минимальный размер оплаты труда учитывается при расчете заработной платы, отпускных, командировочных и других выплат, которые начисляются из среднего заработка.

Районный коэффициент и надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям начисляются сверх Минимального размера оплаты труда.

6.6.Ряд выплат не включается в Минимальный размер оплаты труда. К ним относятся:

- сверхурочные;
- доплата за работу в ночной период времени;
- выплаты за выход выходной или праздничный день;
- доплаты за совмещение профессий, должностей;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- материальная помощь;
- премии к праздникам ,юбилейным датам, если они не связаны с трудовым вкладом работника;
- заработная плата внутренних совместителей;

–стимулирующие выплаты медицинским работникам, непосредственно оказывающим амбулаторно-поликлиническую и стационарную помощь женщинам в период беременности, в период родов и послеродовой период и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также участвующим в проведении профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни;

- надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

6.7. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93– РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

Районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50% начисляется на фактический заработок, включающий все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

6.8. В Учреждении применяются следующие системы оплаты труда:

– Повременная оплата труда (заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени);

– Сдельная оплата труда (предполагает зависимость заработка Работника от количества оказываемых им услуг).

6.9. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.10. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы Работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) окладов (должностных окладов) указанных категорий Работников Учреждения производится повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым

кодексом Российской Федерации.

6.11. Исчисление средней заработной платы Работника производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «О особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

#### **Работодатель обязуется:**

6.12. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников Учреждения определять на основе профессиональных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп и должностей медицинских и фармацевтических работников».

Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливать на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Конкретные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам отражены в Положении об оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ».

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

6.14. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создать постоянно действующую Экспертную комиссию по материальному стимулированию работников Учреждения (далее Экспертная комиссия):

Экспертная комиссия рассматривает за конкретно определенный период представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер

надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

6.15. В Учреждении установить следующую структуру заработной платы:

- Оклады (должностные оклады)
- Выплаты компенсационного характера
- Выплаты стимулирующего характера

Не входят в состав заработной платы выплаты, осуществляемые Работникам за счет прибыли Учреждения

6.16. Месячная заработная плата работника, работающего на территории Субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) *(см. 133<sup>1</sup> ТК РФ)*.

6.17. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству, или на 0,5 ставки), оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени *(см. 133 ТК РФ)*.

6.18. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на указанный работником счет в банке *(см. 131 ТК РФ)*.

6.9. Производить выплату работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца.

«30» числа текущего месяца – выдается расчет за первую половину месяца (в размере не свыше 50% от заработной платы за текущий месяц);

«15» числа следующего месяца работнику выдается оставшаяся часть заработной платы.

При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня *(см. 136 ТК РФ)*.

6.10. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом *(см. 136 ТК РФ)*.

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

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.11. Работникам Учреждения начислять и выплачивать районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а так же процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в размере 50% (*Закон Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в Районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми.»*)

Районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50% начисляется на фактический заработок, включающий все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

#### **6.12. Производить выплаты к окладу:**

- по повышающим процентам к окладам по занимаемой должности;
- за квалификационные категории;

Квалификационная категория действительна в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

#### **6.13. Установить выплаты компенсационного характера:**

6.13.1. Выплачивать надбавки к окладам в размере 4 % процентов работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (*ст. 146 ТК РФ.*)

Конкретные перечни подразделений, должностей работников, имеющих право на указанные выплаты, в т.ч. за работу в разных условиях вредности или опасности, и конкретные размеры надбавок к окладам, утвержденные руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, отражены в (*приложении № 2*)

6.13.2. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, медицинским работникам, непосредственно

участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Рекомендуемые размеры доплат медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных отражены в Положении по оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ».

6.13.3. Производить доплату работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) за каждый час работы в ночное (*ст. 149 ТК РФ, 154 ТК РФ, п. 3.3.1 раздела III Постановления от 30.06.2018г. № 6/274*).

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за каждый час работы в ночное время.

6.13.4. Производить оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, с учетом стимулирующих выплат (стажевых) (*ст. 153 ТК РФ*).

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

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 (*статья 153 ТК РФ*).

При выборе Работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с Работодателем не позже 30 календарных дней со дня работы. Указанный день отдыха предоставляется приказом Работодателя по письменному заявлению Работника. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый дополнительный день отдыха.

6.13.5. Устанавливать доплату в пределах фонда заработной платы учреждения за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы - по соглашению работника и работодателя (*ст. 60 ТК РФ, ст. 151 ТК РФ*).

Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, устанавливаются доплаты к должностным окладам:

– за совмещение профессий (должностей), за выполнение наряду со своей работой обязанности временно отсутствующего работника – до 50%; по производственной необходимости (на период отпусков, болезни, командировок и др.) до 100%.

6.13.6. Устанавливать доплаты врачам и среднему медицинскому персоналу за пребывание работника с его согласия в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время (*ст. 372 ТК РФ*).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период.

Повышение оплаты производится из расчета должностного оклада, оклада, ставки заработной платы за каждый учтенный час, в том числе в ночное время.

В случае вызова медработника, осуществляющего дежурство на дому, на работу время, затраченное на оказание медпомощи, и время следования медработника от дома до места работы и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медпомощи и следования медработника от дома до места работы и обратно.

Время, затраченное на оказание медпомощи, и время следования медработника от дома до места работы и обратно оплачивается из расчета должностного оклада за фактически отработанные часы с учетом времени проезда.



6.13.7. Установить доплату работникам учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением рабочей силы на части, с перерывом в работе свыше 2 часов (ст. 149, ст. 372 ТК РФ).

Работникам учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением рабочей смены на части, устанавливается повышение оплаты до 30% должностного оклада, тарифной ставки по занимаемой должности за отработанное время в эти дни.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышение оплаты за деление рабочей смены на части, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации.

6.13.8. Установить доплату за дежурство в стационаре для врачебного персонала с 17-00 до 8-00 утра.

6.13.9. За работу в военкомате работникам выплачивается средняя заработная плата за счет средств федерального бюджета.

6.13.10. Установить компенсационные выплаты в размере 25 процентов должностного оклада оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции:

- врачам и медицинским работникам с высшим (немедицинским) образованием, оказывающим специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях, среднему медицинскому персоналу, участвующему в оказании медицинской помощи в стационарных условиях, младшему медицинскому персоналу, обеспечивающему оказание специализированной медицинской помощи в стационарных условиях;

- участковым терапевтам, участковым педиатрам, врачам общей практики (семейным врачам), врачам-инфекционистам, среднему медицинскому персоналу, работающему с данными врачами, фельдшерам фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских пунктов, оказывающим первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях.

В Учреждении утверждается перечень должностей работников, непосредственно оказывающих медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией, которым устанавливается выплата за фактически отработанное время по графику, отдельно по основной работе и работе по совместительству.

6.13.11. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются надбавки в соответствии с постановлением

Правительства Республики Коми от 16 октября 2006 г. № 262 "О размерах социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в органах государственной власти Республики Коми, иных государственных органах Республики Коми, а также в государственных учреждениях Республики Коми и государственных унитарных предприятиях Республики Коми"

6.13.12. Установить доплаты до уровня минимального размера оплаты труда (п. 3.5 раздела III Приказа Министерства здравоохранения Республики Коми от 30.06.2018г. № 6/274).

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Конкретный перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, отражены в *Положении об оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»*.

6.14. Работодатель обязуется установить **выплаты Стимулирующего характера:**

- 1) надбавки за стаж работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавка за квалификационную категорию;
- 3) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) надбавка за наставничество

6.14.1. Работникам Учреждения установить надбавку за стаж работы (далее – надбавка за стаж) в следующих размерах к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- при стаже работы свыше 5 лет – 30 процентов.

Надбавка выплачивается исходя из установленного должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, без учета доплат и надбавок.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавок

к должностному окладу, определяется в соответствии с *разделом VI утвержденным приказом Министерства здравоохранения Республики Коми № 6/274 от 30.06.2018 г.*

6.14.2. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию. Конкретные размеры надбавки отражены в *Положение об оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ».*

6.14.3. Водителям автомобилей всех типов, имеющим 1– й класс, установить надбавку в размере 25 процентов, 2– й класс – 10 процентов к окладу за фактически отработанное время в качестве водителя.

Условия установления надбавки определяются *Приказом главного врача.*

6.14.4. Установить денежные выплаты за оказание дополнительной медицинской помощи в следующих размерах:

1) медицинский персонал, оказывающих первичную медико – санитарную помощь:

а) врачам-терапевтам участковым, врачам – педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам) – 10000 рублей;

б) медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) – 5000 рублей;

2) медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным):

а) фельдшерам (акушеркам) – 3500 рублей;

б) медицинским сестрам – 2500 рублей;

3) врачам, фельдшерам (акушеркам) и медицинским сестрам отделения скорой помощи:

а) врачам – 5000 рублей;

б) фельдшерам (акушеркам) – 3500 рублей;

в) медицинским сестрам – 2500 рублей.

Конкретный размер денежных выплат каждому работнику, определяется по итогам месяца в зависимости от отработанного рабочего времени, от выполненных объемов и качества медицинской помощи в соответствии с методикой, определяемой локальным нормативным актом Учреждения и не может превышать установленного норматива.

6.14.5. Установить ежемесячные денежные выплаты врачам-специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием и специалистам со средним медицинским образованием, оказывающим медицинскую помощь в

амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, (за исключением медицинских работников, указанных в пункте 6.14.4.):

- врачам–специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием – 4000 рублей;

- специалистам со средним медицинским образованием, работающим с врачами-специалистами либо оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях самостоятельно (кроме медицинских работников фельдшерско-акушерских пунктов), – 2000 рублей.

6.14.6. Установить надбавку врачам – специалистам, руководителям, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук) - 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, – 20 процентов должностного оклада;

6.14.7. Установить надбавку лицам, имеющим почетное звание (*конкретный перечень отражен в Положении об оплате труда*) – 20 процентов должностного оклада.

6.14.8. Установить доплату к должностному окладу в размере 30 процентов молодым специалистам по должностям врачей, среднего медицинского персонала, прочего персонала, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение.

6.14.9. Выплату надбавки за качество выполняемых работ работникам производить 1 (один) раз в полугодие, на основании решения Центрально – экспертной комиссии ГБУЗ РК «Усть–Вымская ЦРБ» и приказа руководителя Учреждения с учетом разработанных в Учреждении критериев оценки деятельности работников, в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

6.14.10. Установить надбавку за квалификационную категорию по должностям, входящим в профессиональные квалификационные группы «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием», «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» устанавливается в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории – 10 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории:
  - со средним медицинским образованием – 15 процентов;

- с высшим медицинским образованием – 20 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Квалификационная категория учитывается при работе Работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

- 1) работникам по основной должности;
- 2) работникам, занимающим штатные должности по совместительству;
- 3) работникам, замещающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;
- 4) работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время).

Квалификационная категория действительна в течении пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

6.14.11. Установить надбавку за интенсивность и высокие результаты работы ежемесячно, исходя из фактически сложившегося объема средств по стимулирующим выплатам, с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников.

Перечень должностей и категория персонала, которым устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы с учетом критериев оценки за интенсивность и высокие результаты работы, критерии оценки отражены в Положении об оплате труда работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ».

6.14.12. Надбавка за наставничество устанавливается в соответствии с «Положением о наставничестве в ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ», на основании приказа главного врача.

Наставничество устанавливается в отношении молодых специалистов с высшим медицинским и средним медицинским образованием.

За наставничество (в отношении молодого специалиста со средним и высшим медицинским образованием) устанавливается надбавка в размере – 10 % от оклада наставника, с учетом надбавки-за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50%, районного коэффициента в размере 20 %, на срок не более двух месяцев, за счет средств от предпринимательской деятельности.

6.14.13. Установить работникам ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»

премиальные выплаты.

При осуществлении премиальных выплат учитывается наличие финансовых средств, подтвержденные выполненными объемами в разрезе следующих источников финансового обеспечения:

–Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и субсидии на иные цели;

–Средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

– Средств, предусмотренных на финансирование Программы обязательного медицинского страхования.

Премирование работников ГБУЗ РК «Усть –Вымская ЦРБ» направлено на поощрение работников ГБУЗ РК «Усть –Вымская ЦРБ» за общие результаты труда по итогам работы.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств.

Премиальные выплаты по итогам работы – это разовые поощрительные выплаты, которые устанавливаются Работникам, работающим по основной должности, с целью поощрения за общие положительные результаты труда по итогам работы за отчетный период.

6.14.14. Премирование осуществлять по решению Центрально – экспертной комиссии ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» и приказа руководителя учреждения, в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается сверх фактической основной заработной платы и максимальными размерами не ограничивается.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) начисляется основным Работникам, продолжающим работать на момент начисления в соответствии с критериями оценки при установлении премиальных выплат.

Премирование Работников по результатам их труда, это право, а не обязанность Работодателя и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.

Премиальные выплаты не выплачиваются в следующих случаях:

а) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, в том числе:

- прогул;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;
- систематические опоздания на рабочее место;
- грубое нарушение работником требований по охране труда и пожарной безопасности;

б) несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по Учреждению и других организационно-распорядительных документов.

Премия не начисляется и не выплачивается за тот расчетный период, в котором имело место основание невыплаты премии, но не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее шести месяцев со дня совершения нарушения, послужившего основанием для невыплаты премии.

При увольнении Работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (месяца, квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы (месяц, квартал, год).

6.15. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (*ст.187 ТК РФ*).

6.16. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (*ст. 157 ТК РФ*).

6.17. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (*ст. 136 ТК РФ*). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (*ст. 124 ТК РФ*).

6.18. Работодатель осуществляет удержания из заработной платы в следующих случаях:

- возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

- удержания для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы);

- удержания для погашения задолженности перед третьими лицами: алименты на несовершеннолетних детей, выплаты по исполнительным листам возмещения вреда здоровью другого лица или вреда лицам, понесшим ущерб (ст. 137 ТК РФ).

6.19. Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям:

- отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением;

- ликвидация организации;

- сокращение штата;

- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

- призыв работника на военную службу;

- восстановление ранее занимавшего это место работника по решению государственной инспекции труда или суда;

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие).

6.20. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. (ст. 138 ТК РФ)

6.21. 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 выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.22. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **6.23. В области нормирования труда стороны договорились:**

6.23.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения Профсоюза не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (*ст. 160 ТК РФ*).

6.23.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (*ст. 162 ТК РФ*).

### **6.24. Гарантии и компенсации:**

6.24.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (*ст. 168 ТК РФ*) по проезду, найму жилого помещения, суточные. (*Приложение № 4 Положение о командировках*).

6.24.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (*ст. 173-177 ТК РФ*).

6.24.3. Производить компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. (*Постановлении Правительства Республики Коми от 28.07.2005 г. № 212 «О мерах по реализации Закона Республики Коми «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками организаций, финансируемых из республиканского бюджета Республики Коми»*)

6.24.4. Производить компенсацию расходов, связанных с переездом. (*Постановлением Правительства Республики Коми от 28.07.2005 г. № 212*).

6.25. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат (*статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (*статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.26. При переводе Работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональное заболевание, увечье) по вине Работодателя Работнику выплачивается разница между прежней месячной заработной платой и заработком на новой работе.

6.27. Ответственность Работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику.

Работодатель (или его представители, уполномоченные им в установленном порядке), допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (*статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев, указанных в статье 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, либо при неправильном ее начислении Работники могут обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам учреждения, а в случае несогласия с решением комиссии Работники могут обратиться в суд (*статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате Работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой

работы, орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате Работнику причитающихся сумм не более, чем за один год.

В случае невыплаты Работодателем в установленные сроки заработной платы Профсоюзный комитет вправе направить представление Работодателю о нарушении условий коллективного договора, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достигении согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (*статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.28. В случае задержки выплаты заработной платы или денежных выплат при увольнении одновременно начисляется денежная компенсация. Денежная компенсация выплачивается на основании *статьи 236 ТК РФ* в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования 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. Денежная компенсация отражается в расчётном листке отдельной строкой.

6.29. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в организацию из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

Привлекать профсоюзный комитет к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

**6.30. Профсоюзный комитет обязуется:**

- Оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.

- Участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы нормирования и оплаты труда, осуществлять контроль за их реализацией.

6.31. В случае возникновения споров по оплате труда, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам (*ст. 382 ТК РФ*).

## **Раздел 7. Условия и охрана труда**

**7. Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

**7.1. Работодатель обязуется** в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

7.1.1. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда (*статья 223 ТК РФ*).

7.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (*статья 214 ТК РФ*).

7.1.3. Провести специальную оценку условий труда (*статья 214 ТК РФ*).

7.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников (*статьи 214, 220 ТК РФ*).

7.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств учреждения сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение к Коллективному договору) (*статьи 214, 221 ТК РФ*).

7.1.8. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (*статья 219 ТК РФ*).

7.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*статья 214 ТК РФ*).

7.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (*статья 214 ТК РФ*).

7.1.11. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда. (приложение к Коллективному договору)

7.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (*Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном*

*страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).*

7.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации (предприятия) и выполнением плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с Профсоюзом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах учреждения и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом совместных комитетов (комиссий) вопросы выполнения плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

7.1.14. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Работников или их представительного органа комиссию по охране труда.

7.1.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (*статья 253 ТК РФ*);

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*статья 265 ТК РФ*);

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (*статья 265 ТК РФ*);

- направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медицинские осмотры ежегодно (*статья 220 ТК РФ*).

7.1.18. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При наличии разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда материалы по результатам специальной оценки условий труда направлять в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми для осуществления государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

7.1.19. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- сокращенный рабочий день за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю - ст. 92 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней - ст. 117 ТК);

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда - ст.147 ТК РФ);

Объем предоставляемых льгот и компенсаций напрямую зависит от класса условий труда:

Гарантии и компенсации (основание предоставления)	Оптимальные (класс)	Допустимые (класс)	Вредные (класс)				Опасные (класс)
			3.1	3.2	3.3	3.4	
Повышенный размер оплаты труда Статья 147 ТК РФ ( в %)	нет	нет	4	4	4	4	4
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Статья 117 ТК (в днях )	нет	нет	–	7	7	7	7
Сокращенная продолжительность рабочего времени Статья 92 ТК РФ (часов)	нет	нет	–	–	Не больше36	Не больше36	Не больше36

7.1.20. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст.

226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету»).

7.1.22. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

**7.2. Обязанности работника в области охраны труда (статья 215 ТК РФ):**

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

7.2.2. Правильно применять выданные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**7.3. Обязательства Профсоюза:**

7.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

7.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комиссии по охране труда от Профсоюза.

7.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.3.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов учреждения в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации (предприятия) по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения Договора и трудового договора.

7.3.5. Проводить обучение членов комитета (комиссии) по охране труда от Профсоюза.

7.3.6. Проводить совместно с Работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

#### **7.4. . Стороны договорились:**

7.4.1 На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (*ст.220 ТК РФ*).

7.4.2. Отказ работника, от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (*ст.220 ТК РФ*).

-За нарушение требований охраны труда работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством (*ст. 214 ТК РФ*).

## **Раздел 8. Пожарная безопасность**

### **Работодатель обязуется:**

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на объектах Учреждения;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;



- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- включать в Коллективный договор вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Учреждения;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении, в том числе о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных.

#### **Работники Учреждения обязаны:**

- - соблюдать требования пожарной безопасности, в том числе соблюдать требования законодательства Российской Федерации в области пожарной безопасности, исполнять и соблюдать требования приказов и инструкций в области пожарной безопасности ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ»;

- - при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану;
- - до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;
- - выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора.
- Работники за нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим [законодательством](#).
- Лица допускаются к работе в Учреждении только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности.
- Обучение лиц мерам пожарной безопасности осуществляется по программам противопожарного инструктажа или программам дополнительного профессионального образования.
- Порядок и сроки обучения лиц мерам пожарной безопасности определяются руководителем организации с учетом требований нормативных правовых актов Российской Федерации.
- Руководитель организации вправе назначать лиц, которые по занимаемой должности или по характеру выполняемых работ являются ответственными за обеспечение пожарной безопасности.
- Ответственные за обеспечение пожарной безопасности на объектах должны обеспечивать возможность свободного открывания изнутри без ключа дверей эвакуационных выходов подконтрольных им объектов.
- В целях создания условий, гарантирующих охрану труда и здоровья работников, во исполнение

**8.9. Работнику запрещается курение табака, потребление никотинсодержащей продукции или использование кальянов на территориях и в помещениях объектов ГБУЗ РК «Усть-Вымская (статья 12 Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма последствий потребления табака»)**

## **Раздел 9. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни**

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

### **9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и

Договором.

9.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в Учреждении, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

9.1.3. Проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний;

9.1.4. Размещать на информационных стендах, интернет-страницах Учреждения телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

9.1.5. Принимать участие и оказывать содействие в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

9.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК) в том числе приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

9.1.7. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции (пункты 690-694 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней»).

9.1.8. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

## **9.2. Работник обязуется:**

9.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

**Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.**

9.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня

социально значимых.

9.2.3. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в учреждении занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

*\*Обязательства возлагаются на работников только при условии добровольного согласия.*

## **Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ. МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ,**

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности:

### **10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. Не препятствовать работе комиссии Профсоюзного комитета или ее полномочного представителя по пенсионным вопросам, обеспечить их доступ ко всем сведениям, сообщенным Работодателем в органы Фонда социального страхования.

10.1.2. Не реже один раз в год информировать коллектив работников о выполнении Коллективного договора.

10.1.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, необходимых работникам при оформлении пенсии, инвалидности, а также для получения дополнительных льгот;

10.1.4. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (*ст.2 ТК РФ*);

10.1.5. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов;

- проведение ежегодных профилактических осмотров Работников с целью раннего выявления онкозаболеваний;

- флюорографическое обследование Работников в соответствии с действующими нормативными документами;

- проведение вакцинации Работников.

10.1.6. Оказывать работникам разовую материальную помощь (по заявлению работника с приложением подтверждающих документов *за счет средств от предпринимательской деятельности и при условии наличия*

*денежных средств в кассе Учреждения)* в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка в размере **2 000 (две тысячи) рублей;**
- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, сын, дочь, муж, жена) в размере **3 000 (три тысячи) рублей;**

- 10.1.8. Работникам за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения (55, 60, 65, 70, 75 лет), при условии работы в Учреждении не менее 20 лет, выплачивать денежную премию:

- в размере **5 000 (пяти тысяч) рублей.**

10.1.9. За долголетнюю и плодотворную работу в учреждении, за выдающиеся заслуги перед Республикой и государством выплачивать денежную премию:

- **ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Коми** (Благодарность Министерства, Почетная грамота) 1000 (одна тысяча) рублей;

- **ведомственные награды Министерства здравоохранения Российской Федерации** (Благодарность Минздрава РФ, Почетная грамота Минздрава РФ, Отличник здравоохранения Минздрава РФ) 2000 (две тысячи) рублей;

- **иные награды Республики Коми** (Благодарность Главы Республики Коми, знаки отличия «Трудовая доблесть», «За безупречную службу Республике Коми», звания «Почетный врач Республики Коми, «Почетный работник здравоохранения Республики Коми») 2000 (две тысячи) рублей;

- **государственные награды Республики Коми** (Почетная грамота Республики Коми, почетное звание «Заслуженный работник Республики Коми») 3000 (три тысячи) рублей

- **государственные награды Российской Федерации** (почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения РФ, медаль Луки Крымского, орден Пирогова, медаль ордена «За заслуги перед Отчеством») 5000 (пять тысяч) рублей.

10.1.10. За участие и победу в конкурсах профессионального мастерства специалистов с высшим медицинским образованием: **«Лучший врач года»** по различным номинациям, для молодых специалистов со средним медицинским образованием по специальности **«Скорая и неотложная помощь»**, **«Лучший**

**специалист со средним медицинским и фармацевтическим образованием»**  
в различных номинациях:

Награждать денежной премией:  
победитель конкурса – **в размере 10 000 рублей;**  
за участие в конкурсах – **в размере 5 000 рублей.**

10.1.11. Работнику и членам его семьи в случае переезда по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность, Работодатель возмещает расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (ст. 169 ТК РФ).

10.1.12. При переезде специалиста с высшим медицинским образованием по востребованным специальностям для работы в Учреждение, работодатель обязуется компенсировать расходы по договору аренды за наем жилья специалисту и членам его семьи (при условии отработки в Учреждении не менее 5 лет)

Установить компенсацию арендной платы до 25 000 рублей.

10.1.13. Для работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные: Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, Дню матери, детские новогодние утренники.

10.1.14. Организовывать для работников ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд).

10.1.13. Обеспечивать специалистам право на повышение (усовершенствование) квалификации, по взаимному согласию сторон трудового договора, обеспечивать профессиональную переподготовку работника. При этом за работниками сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы и выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации (ст. 187 ТК РФ), а также возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 ТК РФ).

10.1.14. Председателю ветеранской организации по заявлению и по согласованию с работодателем выдавать денежные средства для проведения

культурно - массовых мероприятий.

10.1.15. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (ст. 184 ТК РФ)

#### **10.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- Обеспечивать контроль, за выполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;
- Оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;
- Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;
- Принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий, финансируемых за счет средств работодателя (*спартакиады, Дни медицинского работника, Дни здоровья, Дни пожилых людей, мероприятия с ветеранами, новогодние мероприятия, фестивали, турниры, смотры и др.*);
- Совместно с работодателем проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Коми, Российской Федерации.

### **РАЗДЕЛ 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ МОЛОДЕЖИ**

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

#### **11.1. Работодатель обязуется:**

11.1.1. оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

11.1.2. создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры (ст. 196-208 ТК РФ);

11.1.3. предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в (ст. 173-177 ТК РФ);

11.1.4. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов;

11.1.5. рассматривать решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;

11.1.6. развивать институт наставничества;

11.1.7.студентам, обучающимся по договорам в высших образовательных медицинских учреждениях и средних образовательных медицинских учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, выплачивать за счет средств от предпринимательской деятельности в виде доплаты к стипендии денежные средства в **размере 3 000** три тысячи) рублей ежеквартально;

11.1.8. молодым специалистам, заключившим трудовые договоры о работе в ГБУЗ РК «Усть-Вымская ЦРБ» выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов;

11.1.9.молодым специалистам оплачивать стоимость проезда работника и членов его семьи в пределах РФ по фактическим расходам, а оплату стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью – по фактическим расходам, но не выше тарифов для перевозки железнодорожным транспортом.

Право на выплату единовременного пособия, на оплату проезда и стоимости багажа сохраняется в течение года со дня заключения трудового договора с молодым специалистом.

## **11.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

11.2.1.создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

11.2.2.проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

11.2.3.анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

11.2.4.широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.2.5.организовывать профессиональные конкурсы, посвящение в профессию, в члены профсоюза, организация вечеров отдыха и т.д.;

11.2.6.оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, соблюдение порядка увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

11.2.7.организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-



экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

11.2.8. контролировать заключение работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со *ст.63 ТК РФ*, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со *ст.69 ТК РФ*;

11.2.9. контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя (*ст.269 ТК РФ*);

11.2.10. осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

## **Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**12.Работодатель обязуется** разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

12.1. признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (*ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*):

- 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 социальных условий работников;

12.2. признает право Профсоюза на осуществление 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 ФЗ от 12.01.1996 г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

12.3. в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет

профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, копировальные устройства и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.4. распространяет 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 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.5. выделяет оплачиваемое рабочее время (2 часа в неделю) для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

12.6. освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда, членов КТС, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с сохранением среднего заработка;

12.7. при наличии письменных заявлений работников, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на расчетный счет организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 % от начисленной заработной платы работника (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.3 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 60 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ);

12.8. рассматривает ходатайства органов Профсоюзного комитета о представлении работников - профсоюзных активистов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Коми.

**Раздел 13. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.**

**Работодатель обязуется:**

13.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостановить на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

13.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

13.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

13.4. В период приостановления действия трудового договора за

работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с *статьей ст.351.7 ТК РФ* засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

13.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также

истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

13.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (*часть 1 статьи 121 ТК РФ*).

13.7. В соответствии со *статьей 259 ТК РФ*, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в

случае сокращения численности штата (*ст.170 ТК РФ*).

#### **Раздел 14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

14.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившееся в:

- уклонении от участия в переговорах (*ст.54 ТК РФ*);
- непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (*ст.54 ТК РФ*);
- не выполнении условий коллективного договора (*ст.55 ТК РФ*).

#### **Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

15.1. Стороны договорились, что:

15.2. изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения;

15.3. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном для его заключения.

15.5. Изменения и дополнения, касающиеся финансовых вопросов, вносятся в коллективный договор при наличии соответствующего экономического обоснования.

15.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива **не реже 1 раза** год.