

Работодатель:

Главный врач ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ»

«1» декабря 2023 года
Абдулаев Р.М.

М.П.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ»

«1» декабря 2023 года
Маликова П.А.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ» на 2023 - 2026 годы

Принят на общем собрании работников
ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ»

Протокол № 2 от «20» ноября 2023 г.

Дата вступления
коллективного договора в силу
01 декабря 2023 года

Зарегистрирован
Регистрационный № 153 в ЖКУ РД ИЗН 1 МО (орган по труду)

« Хунзахский район » « 6 » 12 2023 г.

Село Арани 2023 год



1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ» (далее – Работодатель) на основе взаимных интересов сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.2 Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» -ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ», в лице главного врача Абдулаева Расула Магомедовича, именуемый далее «Работодатель» и «Работники» ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация профком ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ», в лице ее председателя Маликовой Патимат Аливагабовны, именуемая далее «Профсоюзный комитет», и вместе именуемые далее – Стороны.

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – Устав), является единственным полномочным представительным органом работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, а также внесении изменений и дополнений в Договор.

1.4. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон «О профсоюзах»), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права и с учётом требований статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 30 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных гарантий и компенсаций работников по сравнению с действующими трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства; совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе медицинской организации.

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, в лице ее Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», Соглашением.

1.7. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными социальными партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять. Залогом партнерства в отношениях Сторон и возможности выполнения взятых обязательств каждой из Сторон, является стабильная работа всех подразделений ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ», в том числе, по совершенствованию и реализации системы оплаты в зависимости от результатов и качества труда работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан.

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

1.8.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Дагестан, действие которых распространяется на медицинскую организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

1.8.2. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации и производительности труда;

1.8.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

1.8.5. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

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

1.8.7. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

1.8.8. информировать Профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении медицинской организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.8.9. принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 статьи 74 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 74 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником, который является членом Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником, который является членом Профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- определение порядка и условий дополнительных отпусков для работников (статья 116 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу (часть 4 статьи 135, часть 3 статей 152, 154 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

(часть 3 статьи 147 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (часть 1 статьи 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ) *(вносится в коллективный договор только в случае, если Правила внутреннего трудового распорядка не являются приложением к нему)*;
- применение дисциплинарного взыскания к членам Профсоюза (часть 3 статьи 193 ТК РФ);
- при необходимости определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (часть 3 статьи 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);
- разработка плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (статья 214¹ ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств (часть 2 статьи 221 ТК РФ);
- определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей (часть 5 статьи 326 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в иных случаях, предусмотренных иными нормативно-правовыми актами РФ, субъекта РФ (статья 8, 372 ТК РФ).

1.8.10. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

1.9. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);
- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (часть 1 статьи 224 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (статья 229 ТК РФ);
- в иных комиссиях, созданных в медицинской организации.

1.10. **Профсоюзный комитет**, как полномочный представитель работников, **обязуется:**

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- выступать от имени работников при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (часть 2 статьи 29 ТК РФ);

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (части 2, 4 статьи 135 ТК РФ);

- добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашения, принятии локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения) с профсоюзным комитетом (ст. 8, 372 ТК РФ);

- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов (статья 370 ТК РФ);

- выносить мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 ТК РФ);

- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в судебных инстанциях, используя законные способы защиты прав и интересов работников (статья 370 ТК РФ);

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- осуществлять подготовку профсоюзных кадров и членов Профсоюза;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников, являющихся членами Профсоюза и членов их семей.

1.11. В соответствии с ТК РФ, Законом «О профсоюзах», иными законами и нормативными правовыми актами РФ, РД, Уставом, Соглашениями и настоящим Договором Профсоюзный комитет имеет право:

1.11.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросов, в частности:

- оплаты труда работников;

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- аттестации работников;

1.11.2. вносить по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросов, а также другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ);

1.11.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

1.11.4. оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды помощи членам профсоюза.

1.12. Работники обязуются:

1.12.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными актами медицинской организации;

1.12.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем;

1.12.3. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

1.12.4. выполнять установленные нормы труда;

1.12.5. бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, в том числе, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.12.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося Работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.12.7. воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.13. Договор заключен сроком на 3 года (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

Коллективный договор может вступать в силу как со дня подписания его сторонами, так и со дня, установленного коллективным договором.

1.13.1. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора, Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего.

1.13.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

1.14.3. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) медицинской организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. 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 (статья 30 ТК РФ и статьи 377 ТК РФ).

1.16. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению настоящего Договора.

1.17. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для

работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.18. В течение семи дней с момента подписания Сторонами настоящего Договора Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить всех работников под роспись с настоящим Договором в течение 2 (двух) недель с момента уведомительной регистрации, а также другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и всех вновь поступающих работников под роспись при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения Договора.

1.20. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта договора в течение 3-х месяцев со дня начала переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола (статья 40 ТК РФ).

1.21. В Договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, настоящим Договором. Внесение изменений и дополнений производится после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с ранее действующим Договором, Соглашением и нормами законодательства РФ.

1.22. Стороны договорились осуществлять ежегодный контроль за выполнением Договора на собрании (конференции) работников медицинской организации, в рамках проведения которого Стороны отчитываются о выполнении своих обязательств.

1.23. При проведении контроля за выполнением настоящего Договора представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ). За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ).

II. Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора

2.1. В области трудовых отношений Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения – это 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), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда и права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (статья 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада работника, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой

договор, а также обязательным условием трудового договора является уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

2.1.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытательный срок не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.1.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (статья 70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 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.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.1.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется статьей 80 ТК РФ.

2.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем.

2.1.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены статьями 82, 178–181 ТК РФ, Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Соглашением.

В случае ликвидации медицинской организации либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись, работодатели сообщают об этом работникам, а также информируют Профсоюзный комитет (с приложением проекта приказа, а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения) и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению

работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.9. В случае отсутствия у работодателя работы, на которую может быть переведен работник, нуждающийся в переводе в соответствии с медицинским заключением, работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) (статья 73 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей медицинской организации, на весь период отстранения от работы по медицинским показаниям, возможна выплата работнику средней заработной платы на период до 4 месяцев.

2.1.10. Локальный нормативный акт в медицинской организации – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета, в установленном законом порядке.

2.1.11. Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится по согласованию (с учетом мотивированного мнения) с выборным профсоюзным органом.

Локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета, в установленном ТК РФ порядке.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором (статья 68 ТК РФ).

2.2.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в строгом соответствии с требованиями статей 72–74 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.3.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (статьи 372, 373 ТК РФ).

2.4. Работодатель освобождает работников от работы на 2 (два) рабочих дня с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или присоединяет указанные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску, на основании письменного заявления работника. Оплата производится из средств фонда оплаты труда (ОМС).

2.5. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который должен содержать:

2.5.1. сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;

2.5.2. порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);

2.5.3. перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;

2.5.4. срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

2.6. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и должен предусматривать:

2.7. Работодатель обязан уведомить каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие (рекомендуем прописывать 2-месячный срок уведомления по статье 74 ТК РФ).

2.8. Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется только с письменного согласия работника, за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

2.9. Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, вправе дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника (за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж)

2.10. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые не дали согласия на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, документы, связанные с их работой у данного работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.11. При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.12. Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться в электронной форме.

2.13. Работодатель несет расходы на получение работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и ее использование.

2.14. Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее полученную самостоятельно усиленную квалифицированную электронную подпись.

III. Рабочее время

3.1. Режим труда устанавливается для работников в зависимости от занимаемой

ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета (статья 372 ТК РФ).

3.2 Нормальная продолжительность рабочего времени работников медицинской организации не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ;

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для инвалидов I или II групп - не более 35 часов в неделю, если они могут быть допущены к работе по действующим нормативам (статья 92 ТК РФ);

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников (не медицинских), условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

3.4. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части 1 статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами: (размер прописывается по договорённости Сторон, поскольку до настоящего времени по данному вопросу не сложилась правоприменительная практика и нет официальных разъяснений Минтруда России).

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей недели и менее – до 8 часов.

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

3.5. Рабочее время водителей медицинской организации регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.6. В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со статьями 93-95, 100 - 105 ТК РФ устанавливаются:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями; шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику) (*необходимо выбрать нужное*);

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- время начала и окончания работы;

- составление графиков сменности;

- чередование рабочих и нерабочих дней;

- разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;
- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ;
- гибкое рабочее время для отдельных категорий работников;
- дежурство на дому для отдельных категорий работников.

3.7. Дополнительная работа (увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания и др.) регулируется статьей 60 ТК РФ и не может рассматриваться как обязанность Работодателя по ее предоставлению и расцениваться как определённые сторонами условия трудового договора.

3.8. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и принимаются с учетом мнения (согласования) Профсоюзного комитета. Утвержденный график вывешивается в структурных подразделениях в доступном для ознакомления месте (статья 103 ТК РФ).

3.9. Порядок работы в ночное время регламентируется статьей 96 ТК РФ.

Ночным признается время - с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки, за исключением работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

3.10. Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей — инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ).

3.11. Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, осуществляется только в случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97 ТК РФ);
- работы в выходные и праздничные дни (статья 153 ТК РФ).

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха, в том числе и на работников, работающих по совместительству.

3.13. Продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в трудовом договоре по совместительству.

IV. Время отдыха. Отпуска.

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

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда

России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456).

4.2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (статья 267 ТК РФ).

4.3. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181 –ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной медицинской организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. 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: (статья 122 ТК РФ).

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мотивированного мнения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ). С момента утверждения графика отпусков он становится обязательным к исполнению как для Работодателя, так и для работников.

4.6. Отдельным категориям работников устанавливается ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (статьи 117-119, 321 ТК РФ), удлиненные оплачиваемые отпуска (**могут быть отражены в отдельном приложении к Договору**).

4.7. В соответствии с законодательством (статья 116 ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

4.7.1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к Договору, разработанным с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется независимо от результатов проведенной специальной оценки условий труда;

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, предоставляется в ранее установленных размерах в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года N 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами. Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше семи календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться Списком (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 № АКПИ12-1570).

К данной категории работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 и 3 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно вышеуказанного Списка.

При подтверждении результатами специальной оценки условий труда вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ.

4.7.2. за ненормированный рабочий день продолжительностью от 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ) (приложение № ____);

4.7.3 за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня (постановление Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365), в том числе:

- врач-специалист участковых больниц, расположенных в сельской местности;
- средний медицинский персонал участковых больниц, расположенных в сельской местности; амбулаторий (в том числе врачебных), фельдшерско-акушерских пунктов, расположенных в сельской местности;

- врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, в том числе заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, территориальных участков городских поликлиник (в том числе детских), поликлинических отделений (в том числе детских), кабинета врача-педиатра участкового;

- медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- врач скорой медицинской помощи выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи;

- средний медицинский персонал (фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра - анестезист) выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи, осуществляющих санитарно-авиационную эвакуацию воздушными судами, наземным, водным и другими видами транспорта; выездных экстренных консультативных бригад скорой медицинской помощи;

- старший врач станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи, станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- фельдшер врачебных амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;

- врач, средний медицинский персонал домов (отделений) сестринского ухода, хосписов, расположенных в сельской местности;

- врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках (поликлинических отделениях);

- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (на основании постановления Совмина РСФСР от 23.02.1991 № 116).

4.7.5. работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 14, пунктом 2 части 1 статьи 18, пунктом 4 части 2 статьи 19, пунктом 2 части второй статьи 20 Закона РФ № 1244-1 от 15.05.1991 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

4.7.6. педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466).

4.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.9. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, с уведомлением работодателя не менее чем за три рабочих дня (статьи 128, 262 ТК РФ):

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 к. д.;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 к. д.;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 к. д.;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. - до 14 к. д.;
- ветеранам боевых действий на территории других государств - до 35 к. д.;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 к. д.;
- работающим инвалидам - до 60 к. д. в году;
- работникам в случае рождения ребенка и по случаю бракосочетания - до 5 к. д.;
- работникам в случае смерти близких родственников - до 7 к. д.

- работникам в случае их болезни до 3-х дней в году без документального подтверждения факта болезни.

4.10. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со статьей 256 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

4.11. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно статье 257 ТК РФ.

4.12. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.13. В соответствии со статьей 186 ТК РФ работнику предоставляется выходной день за работу в день сдачи крови и дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

4.14. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 ТК РФ).

4.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, с письменного согласия работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 126 ТК РФ). При этом замена денежная компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

4.16. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной

работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ).

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий настоящего Договора, соглашений (статья 370 ТК РФ);

V. Оплата труда

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1 Система оплаты труда работников медицинской организации устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ» разработано в соответствии с постановлением Правительства РД на соответствующий календарный год и Перечнем платных услуг, предоставляемых медицинскими организациями за счет средств предприятий, учреждений, организаций и личных средств граждан, утвержденных постановлением Правительства РД и приказом Министерства здравоохранения РД, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.2 Размеры, условия, порядок и источник финансирования выплат стимулирующего характера, устанавливаются соответствующими постановлениями Правительства РД приказами Министерства здравоохранения РД и локальными нормативными актами медицинской организации.

5.1.3. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

5.1.4. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ», включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются и изменяются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, РД.

5.1.5. Оплата труда (доплата) работников, исполняющих обязанности временно отсутствующего работника в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) устанавливается только с письменного согласия работника (по соглашению сторон).

5.1.9. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Дагестан, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в медицинской организации;

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства.

5.2.2. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ и Республики Дагестан (наименование субъекта

РФ).

5.2.3. Сроком выплаты заработной платы является 10-ое число следующего за отчетным, срок выдачи аванса 25-ое число текущего месяца. Работникам, принятым на работы впервые, приступившим к исполнению трудовых обязанностей после отпуска и другим причинам в период с 01 по 10 число любого месяца выплата заработной платы (аванса) производится через 15 дней. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.2.5. Расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате, утвержденные руководителем с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 136 ТК РФ), выдавать ежемесячно.

5.2.6. Сохранять за работниками, направляемыми на повышение квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

5.2.7. Устанавливать при изменении условий оплаты труда, заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.8. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в повышенном размере:

Конкретные размеры повышения оплаты труда, но не менее 4% оклада (должностного оклада) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Устанавливать оплату труда повышенном размере:

а) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, чья работа связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в порядке и размерах, определёнными органами исполнительной власти Республики Дагестан (наименование субъекта РФ);

б) работникам медицинской организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатами специальной оценки условий труда, согласно статьи 147 ТК РФ.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

5.2.9.1. в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, до 50% (процентов) части оклада часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, до 100% части оклада (должностного оклада).

5.2.10. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат

стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряжённость, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для работников медицинской организации локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзного комитета, с учетом разрабатываемых в организации формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм ТК РФ, иных нормативно-правовых актов РФ и субъекта РФ, коллективного договора, в части оплаты труда работников.

VI. Охрана труда

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обязанности сторон в области охраны труда

6.1. Работодатель и Профсоюзный комитет признают, что контроль за обеспечением и выполнением требований охраны труда в медицинской организации является общей задачей при обеспечении безопасных условий и охраны труда работникам.

6.2. Для реализации комплекса мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором Работодатель:

- организует работу по условиям и охране труда в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законодательством РД и локальными правовыми актами.

- создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации на основании утвержденного в организации положения (стандарта) с учетом требований приказа Минтруда России от 29.10.2021 N776н.

- создает на паритетной основе из представителей работодателя и Профсоюзного комитета комиссию (комитет) по охране труда и обеспечивает выполнение его членами возложенных на них прав и функций установленных приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 650н.

За счет средств медицинской организации предоставляет помещение для заседаний комитета (комиссии) по охране труда, средства связи, необходимую нормативно-техническую документацию, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов комитета (комиссии) с проверкой знаний требований охраны труда.

- создает при численности работников более 50 человек службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда и определяет структуру и численность службы охраны труда, в соответствии с требованиями законодательства и приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 37 (ст. 223 ТК РФ).

- оказывает методическую и иную помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение и проверку знаний требований по охране труда, представляет им оплачиваемое время для осуществления функций контроля, а также по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливает размеры материального поощрения. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10–ФЗ.

- устанавливает членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, а также членам комиссии по проведению специальной оценки условий труда для участия в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда, опроса и

информирования работников об условиях труда на их рабочих местах нормируемое и оплачиваемое время по должности (специальности) или профессии - 6 часов в неделю.

- организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда".

Принимает меры по недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- организует работу кабинета охраны труда и (или) уголка охраны труда в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

- разрабатывает с учетом перечня, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н и осуществляет конкретные мероприятия улучшения условий труда и предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, обеспечивает их выполнение и финансирование.

Перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков являются неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение № 7).

- организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (ст. 214, 220 ТК РФ).

Определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с указанием отделений, подразделений учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Работники кадровых служб (ответственные) направляют лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам в лечебные учреждения, проводящие медицинский осмотр (Приложение № _____).

Принимает меры по недопущению работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ).

- приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке и в соответствии с нормами. (ст. 214, 221 ТК РФ).

Выдача средств индивидуальной защиты работников сверх установленных норм производится согласно списку, прилагаемому к коллективному договору (Приложение № _____).

Организовывает с участием представителей выборных органов Профсоюза проведение контроля за соблюдением, установленных в законодательстве, норм выдачи и Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- осуществляет допуск должностных лиц органов исполнительной власти

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, государственного контроля (надзора) в установленной сфере деятельности и в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей выборных органов и инспекторов труда Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения независимых экспертиз условий труда и обеспечения безопасности работников (ст. 214,370 ТК РФ).

- обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда для работников с учетом приказа Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (вступает в силу с 01.01.2023 г.).

6.3. При осуществлении в соответствии с законодательством мероприятий по охране труда работодатель обеспечивает:

- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;

- учет мнения Профсоюзного комитета при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда;

- контроль с участием уполномоченных по охране труда Профсоюза за соблюдением работниками требований охраны труда;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

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

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями законодательства;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- участие представителей Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и информирование об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток территориальное объединение профсоюзов (региональную, межрегиональную организации Профсоюза);

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- участие представителей Профсоюзного комитета в созданной для проведения специальной оценки условий труда комиссии, включая случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда, установленные статьей 17 Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ.

- ведет в установленном порядке учет средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер за счет уплаты страховых взносов, и представляет в территориальный орган ФСС отчет об их использовании в соответствии Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

- проводит анализ потерь от случаев травматизма и профзаболеваний в организации.

- осуществляет работникам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов за работу с вредными условиями труда, а также на основании письменного заявления компенсационные выплаты им в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов производит в соответствии с установленными в законодательстве порядком, нормами и условиями, установленными приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н.

Перечень норм бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов прилагается к коллективному договору (Приложение № 11).

- принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства и нормативных правовых актов в области охраны труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разногласиями по результатам специальной оценки условий труда.

- проводит с участием Профсоюзного комитета полугодовой анализ состояния условий труда на рабочих местах и занятым на них работникам.

- совместно с Профсоюзным комитетом организует и проводит смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» с награждением победителей 1 этапа смотра-конкурса в соответствии с принятым в Профессиональном союзе работников здравоохранения Российской Федерации Положением о смотре-конкурсе.

- рассматривает в обязательном порядке и сроки, направляемые Профсоюзным комитетом постановления, предложения, мнения и представления по вопросам условий и охраны труда.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда.

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции и незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях.

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

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, проходить

обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.5. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда (ст. 370 ТК РФ, ст. 19, 20 ФЗ №10 от 12.01.1996 г.).
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, гражданской обороне, правилам оказания первой медицинской помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- оказывать содействие в организации проведения производственного контроля условий труда и обнаружения, распознавания и описания профессиональных рисков, в контроле за соблюдением Методики проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах и объективностью её результатов, а также соблюдением размеров предоставляемых гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.
- принимать участие в разработке локальных правовых актов, устанавливающих требования охраны труда.
- разрабатывать и направлять предложения по улучшению работы по охране труда и сохранению здоровья работников учреждения и его структурных подразделений.
- участвовать в разработке планов по вопросам охраны труда и другим вопросам, направленным на обеспечение безопасной деятельности учреждения.
- контролировать выполнение законодательства по вопросам страхового возмещения вреда, причиненного работнику в результате производственной травмы и

профессионального заболевания в связи с его профессиональной деятельностью, а также семьям погибших членов Профсоюза.

6.7. Профсоюзный комитет по вопросам условий и охраны труда:

- организует работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и иными положениями и Регламентами Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

- информирует вышестоящие органы Профсоюза о результатах проводимой работы и возникающих проблемах при реализации полномочий по осуществлению контроля в области условий и охраны труда.

- для направления Работодателю на заседании утверждает мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда на основании заключений профсоюзных экспертов или по представлению профсоюзных технических инспекторов труд.

6.8. Специальная оценка условий труда (СОУТ).

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – единый комплекс последовательно выполняемых процедур по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты;

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

СОУТ проводится совместно работодателем и организацией (организациями), имеющей аккредитацию на право проведения СОУТ, привлекаемой работодателем для проведения специальной оценки условий труда на основании договора гражданско-правового характера (далее – аккредитованная организация).

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ). Специальная оценка условий труда на каждом рабочем месте осуществляется не реже одного раза в пять лет.

В обязанности Работодателя входят (ст. 4 ФЗ №426 от 28.12.2013 г.):

- рассмотрение замечаний и возражений работника относительно результатов специальной оценки условий труда, поступивших в письменном виде;

- письменное ознакомление работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), а также утверждается график проведения работ по специальной оценке условий труда.

В состав комиссии включаются представители работодателя, включая специалиста по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации, эксперты и сотрудники аккредитованной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается работодателем.

При реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть

ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ФЗ №421 от 28.12.2013 г.).

Результаты специальной оценки условий труда применяются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- подготовки статистической отчетности об условиях труда;
- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание и при установлении диагноза профессионального заболевания по итогам оценки состояния здоровья;
- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда;
- определения объемов санитарно-бытового и медицинского обеспечения работников с учетом государственных нормативных требований охраны труда;
- принятия решения об ограничении труда для отдельных категорий работников;
- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения объема и периодичности проведения работ по мониторингу условий труда;
- контроля состояния условий труда на рабочих местах

VII. Гарантии в области занятости

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились:

7.1.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать меры по занятости и социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что массовым увольнением работников считается: увольнение единовременно в течение 30 календарных дней 25 человек и более.

7.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодателя проводят обязательные взаимные консультации с

выборным органом первичной организации Профсоюза и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

7.1.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, также сокращения численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.1.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ» (наименование медицинской организации) в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

В случае наличия вакансий в медицинской организации работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата, имеют право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, в целях сохранения кадрового потенциала медицинской организации.

7.1.5 При сокращении штатной численности работников учреждения преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (при этом оценка уровня квалификации работника определяется его документально подтвержденной подготовкой и результативностью работы в предшествующие периоды).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют работники:

- работники, имеющим семью (при наличии 2-х и более иждивенцев, нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника, или получающих от него помощь, являющуюся для него единственным источником средств существования);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в учреждении;

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);

- члены Профсоюза.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата:

- издать приказы с указанием причин, сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся высвобождением работников и учитывающей преимущественное право оставления на работе;

- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (статья 180 ТК РФ).

7.2.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в т.ч. работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и состояния здоровья.

7.2.3. Не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в т.ч. и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ).

7.2.4. Согласно пункту 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 статьи 196 ТК РФ создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н), организуют процесс непрерывного

развития работников базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

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

7.2.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работникам другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81, статья 180 ТК РФ).

- с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ).

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

- обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в медицинскую организацию по их предварительным договорам или заявкам, с выплатой им компенсационных гарантий, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ.

- оказывать содействие (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

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

7.2.8. Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

7.2.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в разработке программы занятости.

- обеспечивать защиту прав и законных интересов работников, являющихся членами Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.

- оказывать помощь Работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и аккредитации работников.

- осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

VIII. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

8.1. Первичная профсоюзная организация является единственным полномочным представителем интересов работников ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ» (наименование медицинской организации) при разработке и заключении коллективных договоров и

соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

8.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза:

8.2.1. Работодатель соблюдает права и гарантии Профсоюзного комитета в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют их функционированию.

8.2.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах партнерства, уважения взаимных интересов и в интересах медицинской организации и ее работников.

8.2.3. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам:

- защиты социально – трудовых, экономических и интересов работников, являющихся членами Профсоюза;
- содействия занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, внесения изменений и дополнений в него, продлении и контроле за его выполнением;
- соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- другим вопросам.

8.2.4. Предоставляет возможность Профсоюзному комитету и обеспечивает его участие в работе коллегиальных органов управления медицинской организации при обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

8.2.5. Признает право Профсоюзного комитета на предоставление бесплатной информации о деятельности медицинской организации, необходимой для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, по следующим вопросам (статья 53 ТК РФ, статья 17 Закона «О профсоюзах»):

- экономического положения медицинской организации;
- реорганизации (ликвидации) медицинской организации, ее структурных подразделений;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- организационных или технологических изменений условий труда, влекущих за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- другим вопросам.

8.2.6. Признает право Профсоюзного комитета на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ, статья 19 Закона «О профсоюзах»).

8.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников к Работодателю, в комиссии по трудовым

спорам.

8.2.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимает с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 8, 371-373 ТК РФ в случаях, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором.

8.2.9. В целях создания условия деятельности Профсоюзного комитета предоставляет ему в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по необходимости), необходимые нормативные правовые документы, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (статья 377 ТК РФ, пункт 1 статьи 28 Закона «О профсоюзах»).

8.2.10. Выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с защитой профессиональных и социальных интересов работников учреждения, Работодатель представляет освобождение от работы, ежемесячно продолжительностью до 4-х часов, с сохранением среднего заработка и места работы. Профсоюзный комитет распоряжается ими по своему усмотрению.

Предоставляет уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели для исполнения возложенных на них функций, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере среднего месячного заработка.

Для того, чтобы использовать право на предоставление времени для выполнения общественных обязанностей Профсоюзный комитет или профсоюзный актив должен уведомить Работодателя о конкретном сроке их использования, как правило не позднее чем за 3 дня. В отдельных случаях, по согласованию, сроки могут быть сокращены.

8.2.11. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной организации Профсоюза и Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации Профсоюза и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ:

- предоставление после окончания срока полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

- предоставление вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

- не допущение увольнения по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

- не подвергать дисциплинарному взысканию, не осуществлять перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа (ст. 193 ТК РФ);

- работников, входящих в состав профсоюзного органа;

- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;

- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;

- инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда региональной, межрегиональной организации;
- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.

- учет предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа - региональной, межрегиональной организации Профсоюза при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

8.2.12. Выделяют средства (из иной приносящей доход деятельности), предусмотренные в соглашениях и коллективных договорах:

- на предоставление председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

8.2.13. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой, 35% удержанной суммы перечисляются на счет республиканского комитета профсоюзов работников здравоохранения, 65 % перечисляются на банковский счет профсоюзного комитета ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ».

Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель обеспечивает сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в медицинской организации.

8.2.15. Не препятствует представителям Профсоюза посещать медицинскую организацию, а также представляет бесплатную информацию о деятельности медицинской организации, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, соблюдения требований законодательства.

8.2.16. Профсоюзный комитет обеспечивает:

- представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и законных интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях, Государственной инспекции труда, органах прокуратуры, оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам гражданского, трудового, жилищного, семейного, наследственного, пенсионного и другим видам права;
- осуществление контроля за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором;
- обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам;
- участие в проведении специальной оценки условий труда в медицинской организации.

IX. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации.

Работодатель и Профсоюзный комитет, с целью обеспечения интересов работников и стабильности работы ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ» договорились о том, что:

9.1 Работодатель обязуется:

- 9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства РФ № 1191 от 06.08.2020 года, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06.12.2018 № 507п), а также оформлять документы на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ», постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 (Приложение № ____).

9.1.4. Обеспечить персонифицированный учет сведений о работниках медицинской организации в соответствии с законодательством РФ, сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение достоверной информации для оформления пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.5. Предусматривать средства на поощрение работников и оказание им материальной помощи, при наличии финансовой возможности Работодателя и профсоюзного бюджета (для членов Профсоюза), в следующих случаях:

- при уходе на пенсию по возрасту и при наступлении юбилейных дат (50, 60, 70, 80 лет)
- смерти работника, близкого родственника работника (отца, матери, мужа, жены, детей).

9.1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

9.1.9.1. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

9.1.9.2. Предоставлять членам Профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работниками, права и льготы:

- бесплатная юридическая помощь по социально – трудовым вопросам, в том числе: при приеме на работу, при переводе, при учете рабочего времени и отдыха, гарантий и компенсаций, по вопросам семейного, жилищного, гражданского, наследственно права и других, а также на бесплатное представительство интересов в судебных инстанциях;
- содействие в повышении квалификации работника;
- участие в рассмотрении индивидуального трудового спора работника- члена профсоюза с работодателем или его представителями;
- содействие профсоюза и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
- оперативная защита интересов по другим вопросам, в т.ч. по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;
- обращение в профсоюзный комитет, председателю первичной профсоюзной организации, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании (конференции) свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также иным вопросам;
- рассмотрение и решение вопросов в улучшении жилищно–бытовых условий совместно с Работодателем;
- возможность получения льготных путевок в санатории, приобретенных частично за счет средств Профсоюза, либо частичное возмещение стоимости путевки (при наличии финансовой возможности);

Х. Развитие социального партнерства

10.1 В целях развития социального партнерства Стороны:

10.1.1 Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

10.1.2 Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.1.3 Принимают меры по обеспечению Работодателем и Профсоюзным комитетом выполнения установленных данным Договором социальных гарантий работникам и их семьям.

10.1.4 Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников учреждения.

10.1.5 Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Договора, а также подготовки изменений и дополнений в действующий Договор.

10.2 Профсоюзный комитет:

10.2.1 Способствует реализации данного Договора и взаимодействует с Работодателем на принципах социального партнерства.

10.2.2 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

10.2.3. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, отстаивает интересы работников.

Раздел XI. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников

11.1. Стороны договора считают молодыми работниками медицинской организации граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

11.2 Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в медицинской организации являются:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в медицинской организации;

- развитие творческой активности молодых работников;

- активизация и поддержка досуга молодых работников через проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

11.3. Стороны Договора в целях сохранения и развития потенциала медицинской организации, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников:

- проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждении.

- осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников;

- предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим

законодательством Российской Федерации, Республик Дагестан (наименование субъекта РФ) и коллективным договором.

11.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация:

- обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной профессиональной деятельности;
- устанавливают именные стипендии (при наличии финансовых средств) студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования за отличную успеваемость;
- организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

XII. Заключительные положения

12.1. Стороны Договора несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящий Договор, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.2. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

12.3. Настоящий Договор подписан в 3 (трех) экземплярах, 2 (два) экземпляра для каждой из сторон и 1 (один) для соответствующего органа по труду, имеющие одинаковую юридическую силу.

12.4. Стороны договорились, что Работодатель доводит текст Договора до сведения работников ГБУ РД «Хунзахская ЦРБ» (наименование медицинской организации) в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Договора, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».