

ОТ РАБОТНИКА

Председатель профкома  
ГБУ РД «РКБ им. А.В.Вишневского»

« 16 »



20 22 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Врио главного врача  
ГБУ РД «РКБ им. А.В.Вишневского»

Мусаев Г.А.

20 22 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН  
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ  
БОЛЬНИЦА им. А.В.ВИШНЕВСКОГО»  
НА 2022-2025 ГОДЫ**

Обсужден на собрании коллектива работников  
ГБУ РД «Республиканская клиническая больница им. А.В.Вишневского»

(протокол № 1 от «16» 06 2022 г.)

г. Махачкала

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ РД «Республиканская клиническая больница им. А.В.Вишневого» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящий договор разработан и заключен в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации;

Конституцией Республики Дагестан;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Дагестан и Дагестанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ о регулировании социально-трудовых отношений.

### 1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное учреждение Республики Дагестан «Республиканская клиническая больница им. А.В.Вишневого» именуемое далее "работодатель", в лице главного врача Мусаева Газиявдибира Хадисовича действующего на основании Устава, и работники в лице председателя профкома Государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканская клиническая больница им. А.В.Вишневого» Исаханова Башира Магомедовича, представляющего интересы работников.

### 1.4. Действие коллективного договора.

1.4.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «16» 06 2022 г. и действует по «15» 06 2025 г.

За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до момента заключения сторонами другого коллективного договора.

1.4.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ч.3 ст.43 ТК РФ).

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

Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) единственным представителем работников организации, уполномочивших его решением общего собрания

(конференции) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

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

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

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

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

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

## **1.5. Общие обязательства сторон.**

### **1.5.1. Работодатель обязуется:**

- соблюдать требования трудового законодательства;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых

обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

1.6. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (*ст.67 ТК РФ*). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (*ст.ст.57-61, 63-67 ТК РФ*).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за

исключением предусмотренных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.5. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляются в порядке, установленном трудовым законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

### **2.6. Работодатель обязуется:**

2.6.1. осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

2.6.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

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

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

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

### **2.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.7.1. осуществлять контроль за заключением и расторжением трудовых договоров;

2.7.2. контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

б) при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

в) при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункты 5, 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной (производственной) работы - ст. 376 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий - ст. 374 ТК РФ);

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

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

2.8.1. в том случае, если фактическое местонахождение рабочего места

работника расположено за пределами адреса государственной регистрации работодателя, то трудовой договор должен быть дополнен условием об уточнении места работы работника (с указанием структурного подразделения и адреса его фактического местонахождения: населенный пункт, улица, дом – ст. 57 ТК РФ);

2.8.2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст. ст. 81, 192, 193 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с профсоюзным комитетом.

### **3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

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

- раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 129 – 163);

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан", утвержденного Постановлением Правительства РД от 08.10.2009 №346 (далее «Положение»);

- Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Дагестан и Дагестанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ о регулировании социально-трудовых отношений.

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда;

- Положение об оплате труда работников ГБУ РД «РКБ им. А.В.Вишневого» (приказ главного врача от 12.01.2022г. № 5-П);

- Положение о выплатах стимулирующего характера ГБУ РД «РКБ им. А.В.Вишневого» (приказ от 02.03.2021г. № 16-П).

3.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

По письменному заявлению работника возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы. Доли заработной платы, выплачиваемые в рублях (в натуральной форме и/или в иностранной валюте), определяются трудовыми договорами, заключаемыми в порядке ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.4. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством (ст.ст. 129, 135, 144 ТК РФ).

3.1.5. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на

основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

3.1.6. Для проведения работы по определению размеров тарифных ставок, окладов работников (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных вопросов касающихся оплаты труда, необходимо приказом руководителя учреждения создать Комиссию (тарификационную) в составе: главного бухгалтера, заместителя главного врача по экономическим вопросам, заместителя главного врача по управлению персоналом, представителя профсоюзного комитета, заместители по направлениям, главная медсестра, главная акушерка, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе в составе тарификационной комиссии. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

3.1.7. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение профсоюзного комитета.

3.1.8. Обеспечить месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата (без учета компенсационных и стимулирующих выплат) и по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.1.10. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*см. 136 ТК РФ*).

3.1.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (*см. 136 ТК РФ*).

3.1.12. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

3.1.14. Привлекать профсоюзный комитет к:

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

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.2.2. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;

д) иные критерии, установленные локальными нормативно-правовыми актами, согласованные с представителем профсоюзного комитета.

3.2.3. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.2.4. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом:

а) расходов (средств) на оплату труда;

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;

в) расходов, связанных с исполнением условий Договора;

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателем и работниками.

3.2.5. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.2.6. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя

производится одновременно с увеличением тарифных ставок и кратностью должностного оклада, установленной трудовым договором.

3.2.7. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (23-25-го числа текущего месяца - за первую половину месяца (40% от оклада) и 8-10го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц).

3.2.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В связи с низким уровнем заработной платы работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждений здравоохранения, не предусмотренных Положением, кроме работников, указанных в пунктах 2.6-2.8 Положения, в целях реализации гарантии, установленной ст.133, 133.1 ТК РФ и в связи с увеличением уровня МРОТ (Ст. 1 Закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ о МРОТ), работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), заработная плата которых не доходит до МРОТ и достигает его только после начисления надбавок, в состав заработной платы при установлении доплаты до МРОТ не включать доплаты ежемесячных выплат стимулирующего характера, материальное поощрение, премии, а доплачивать эти выплаты сверх установленного размера МРОТ. Выплата стимулирующего характера (в том числе за оказание платных медицинских услуг) указанной категории персонала осуществляется от итога заработной платы (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат и доведения до МРОТ).

3.2.9. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

### 3.13. Гарантии и компенсации.

3.13.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные в соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749.

3.13.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере, если работник отработал у работодателя не менее 15 лет.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

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

Для медицинских работников (врачей, в том числе заведующих структурными подразделениями, среднего и младшего медицинского персонала) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.1.2. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в соответствии с:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Об утверждении "Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- приказом Наркомздрава СССР от 12.12.40 №584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников»;

- статьей 92 ТК РФ: сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

4.1.3. Учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

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

Время, затраченное на "дежурство на дому" как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно (ст. 350 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств

на дому").

Установить продолжительность рабочего времени для инвалидов 1, 2 групп – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.1.4 Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка, разработанных с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 94, 189, 190 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

4.2. При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.3. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников.

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

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

4.7. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

4.8. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).

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

4.10. Соблюдать ограничения, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время (с 22 до 6 часов): женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

4.11. Устанавливать продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников по соглашению между работником и работодателем в дополнительном соглашении, продолжительность работы не может превышать:

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

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

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

- для младшего медицинского, фармацевтического персонала и персонала административно хозяйственной части - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

### 5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. предоставлять работникам перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.1.2. обеспечивать работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ч.3 ст.108 ТК РФ). Перечень таких работ, порядок и место приема пищи утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.1.3. работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять 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 (ст. 258 ТК РФ).

5.1.4. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

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

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

5.1.6. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью

предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (*ст. 122 ТК РФ*).

5.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее 15 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не менее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.1.8. В соответствии с законодательством (*ст. 116 ТК РФ*) работникам учреждения предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.1.8.1. За работу с вредными и опасными условиями труда (*ст. 350 ТК РФ*) по итогам специальной оценки условий труда с учетом:

-Постановления Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников"

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 14 календарных дней

5.1.8.2. За ненормированный рабочий день работникам администрации и административно-хозяйственной части предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней в соответствии со *ст. 119 ТК РФ*;

5.1.8.3. Немедицинскому персоналу, работающему в РБУ РД «РКБ» в должностях кастелянши и буфетчицы, предоставляется 14 (четырнадцать) дней дополнительного отпуска к ежегодно оплачиваемому отпуску.

5.1.8.4. Работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется 2 (два) оплачиваемых выходных дня.

5.1.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать (*ст. 120 ТК РФ*).

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. (Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

Если отпуск, предоставляемый работнику, установлен (полностью или частично) в рабочих днях, то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять в порядке, определенном в письме Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 01.02.2002 г. № 625-ВВ.

5.1.10. Предоставлять на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работникам в случае регистрации брака, отцу в день выписки новорожденного ребёнка; проводов сына в армию - 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время - 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

**Оплачиваемые из средств от собственных доходов дни отпуска при наличии финансовых средств:**

- смерти близких родственников (супруги, дети, родители) - 3 дня оплачиваемых, и 2 дня без сохранения заработной платы.

5.1.11. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1 класс) предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября.

5.1.12. Отпуска по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст. 255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста - в соответствии со ст. 256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка, - в соответствии со ст. 257 ТК РФ.

Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели (в целях решения организационных вопросов и оформления документации с временно замещающим работником), 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.

5.1.13. Предоставлять за счет средств социального страхования 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 (ст.262 ТК РФ).

Работникам, имеющим детей инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять в удобное для них время (ст.262.1 ТК РФ).

5.1.14. Учитывать, что:

- 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 из отпуска допускать только с согласия работника (ст.125 ТК РФ);

- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 ст. 125 ТК РФ).

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что в стаж

работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени (ст.121 ТК РФ):

- период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять профсоюзный контроль за исполнением законодательства об отпусках.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

6.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

6.1.7. Обеспечение работающих молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 N 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости

молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов".

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

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

6.1.12. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.16. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.1.17. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации № 15-ФЗ от 23.02.2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», не допущение курение табака на территории учреждения.

6.2. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

6.2.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере 12 процентов годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или

профзаболевания в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 50 процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы не менее 20 процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы не менее 10 процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

### **6.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

6.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6.3.2. Систематически контролировать состояние охраны труда и исполнение мероприятий по улучшению условий труда;

6.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.4. Анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда, несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

6.3.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

6.3.6. Направлять работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6.3.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6.3.8. Принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда;

6.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.5. Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:

6.5.1. Организовать сбор, хранение и сдачу отработанных люминисцентных ламп, одноразовых шприцов и систем, ртутных термометров, лекарственных препаратов с истекшим сроком годности и подлежащих утилизации в централизованные пункты.

6.5.2. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

6.5.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

6.5.5. Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными и вредными веществами.

6.5.6. Не нарушать правила водопользования при заборе и при сбросе сточных вод.

6.5.7. Обеспечить профилактику профессионального инфицирования ВИЧ

6.5.8. Комплекс мероприятий по профилактике аварийных ситуаций при выполнении различных работ.

6.5.9. Вести учет случаев получения при исполнении профессиональных обязанностей травм, микротравм персоналом лечебных учреждений, аварийных ситуаций с попаданием крови и биологических жидкостей на кожу и слизистые.

6.5.11. Оформление аварийной ситуации проводить в соответствии с установленными требованиями.

6.5.12. Ежегодно проводить занятия по 18-часовой программе по профилактике ВИЧ/СПИД с последующей сдачей зачета.

6.5.13. Руководствоваться в работе санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность».

## 7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

### 7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать с участием профсоюзного комитета;

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.3.3. При проведении реструктуризации организации обеспечивать участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

7.3.4. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать

профсоюзному комитету и органам государственной службы занятости населения о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками – в целях совместной разработки мер, направленных на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

7.3.5. Организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников.

7.3.6. Обеспечивать сотрудников оргтехникой и доступным программным обеспечением.

7.3.8. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оказывать содействие лицам предпенсионного возраста, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников и при отсутствии возможности трудоустройства, в оформлении досрочной пенсии за 2 года до достижения установленного законом пенсионного возраста (*ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"*);

б) с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (*ст. 74 ТК РФ*);

в) при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе немедицинских (фармацевтических) работников, которая может послужить основанием для увольнения вследствие недостаточной квалификации (*п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ*), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей органов Профсоюза (*ч.3 ст.82 ТК РФ*).

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

7.4.1. принимать участие в разработке программы занятости;

7.5.2. обеспечивать защиту прав и законных интересов работников - членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

7.6.3. оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников;

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

### **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять, при наличии финансовой возможности, страхование работников от несчастных случаев на работе.

8.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ,

8.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже работы и заработной плате работающих для предоставления этой информации в Пенсионный фонд РФ.

8.4. Оказывать материальную помощь при финансовой возможности в случае смерти работника или потери недвижимого имущества в результате пожара в размере 2-х МРОТ по Российской Федерации.

8.5. Установить при финансовой возможности единовременное денежное пособие работникам за возмещение вреда, причиненное здоровью, полученного в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей:

гибель сотрудника - в размере 1 МРОТ по РФ и оплата расходов, связанных с погребением. (близким родственникам),

утрата работником трудоспособности в связи с профессиональным заболеванием, не позволяющим выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы в размере 1 МРОТ по РФ.

8.6. Производить при финансовой возможности единовременное денежное пособие в размере 50% от 1 МРОТ по РФ работникам, проработавшим в ГБУ РД «Республиканская клиническая больница» не менее 15-ти лет и ушедшим на заслуженный отдых.

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

9.1. Стороны пришли к соглашению в том, что: Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

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

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

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

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

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

9.6. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может оплачивать полностью или частично по производственной необходимости

получение сотрудниками другой специальности (специализация) и (или) другого образования (среднего специального, высшего).

В целях установления соответствия квалификации занимаемой должности работодателем проводится аттестация работников в 3 года один раз.

9.7. В ГБУ РД «РКБ» проводится ротация медицинских работников в целях необходимости наработки у медицинских работников Учреждения ключевых навыков, способности быстро разобраться и адаптироваться к ситуации в другом отделении Учреждения. Наряду с коллективными мероприятиями, направленными на поддержку общения сотрудников, ротация позволяет укрепить связи между отделами и наладить командную работу.

9.7.1. Ротация в смысле настоящего Коллективного договора и ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ - перемещение медицинского работника по план-графику с исполнением им соответствующих обязанностей по этой должности, определенных должностной инструкцией у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

### **10. Работодатель:**

10.1. Обязуется разрешать проведение собраний (конференций);

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

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

10.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ от 12.01.1996 г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.4. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику

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

10.5. Распространяет на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

10.7. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

- на расчетный счет первичной профсоюзной организации всю сумму удержанных профсоюзных взносов.

10.9. Рассматривает ходатайства органов Профсоюза о представлении работников - профсоюзных активистов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Дагестан.

## **11. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

11.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

11.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

11.4. Если условия деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

## **12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

12.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

12.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

12.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

12.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В количестве 23 листов

Приложений — на — листах

Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в

МО «город Махачкала»

«16» 06 2022г.

регистрационный № 140

начальник отдела **Алиева К. Н.**

тел. 67 – 38 – 02

