



**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Междуреченская Городская Больница»**

(сокращенное наименование – ГБУЗ МГБ)

**Коллективный договор
по трудовым и социальным гарантиям трудящихся**

Принят на конференции по заключению коллективного договора

Протокол № 1 от «14» декабря 2022г.

Зарегистрирован Минтрудом Кузбасса «20» декабря 2022 года

Регистрационный номер №1417

г. Междуреченск

Оглавление

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	5
Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.....	7
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.....	10
Раздел 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА.....	10
Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ	20
Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	20
Раздел 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ	22
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	23

**Коллективный договор по трудовым и социальным гарантиям трудящихся
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Междуреченская городская больница»**

Работодатель в лице главного врача ГБУЗ МГБ Алишера Хайдарходжаевича Баховудинова, действующего на основании Устава именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники ГБУЗ МГБ, члены первичной профсоюзной организации работников здравоохранения, уполномочившие представлять их права и интересы, в лице председателя первичной профсоюзной организации Надежды Николаевны Скрябиной, действующей на основании Устава именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, руководствуясь Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ), региональным отраслевым соглашением между Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и департаментом здоровья населения Кемеровской области на 2022-2025годы, федеральным законом о профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности другими законодательными и нормативными актами и направлен на обеспечение защиты социально-экономических прав и интересов работников, заключили настоящий Коллективный договор по трудовым и социальным гарантиям на 2022-2025годы(далее по тексту Коллективный договор) о нижеследующем:

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. **Коллективный договор**- правовой акт, регулирующий социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и работниками ГБУЗ МГБ. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:
 - Трудовым Кодексом РФ;
 - Конституцией РФ;
 - Федеральным законом о профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности(Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ);
 - отраслевым соглашением между Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и департаментом здоровья населения Кемеровской области на 2022-2025годы.
- 1.2. Настоящий Коллективный договор является гарантией выполнения взятых на себя трудовых обязательств, устанавливает права и социально-трудовые гарантии Работникам, дополняет и расширяет действующее трудовое законодательство и не ограничивает права Работников организации в осуществлении этих гарантий (ч.3 ст. 43ТКРФ).
- 1.3. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.
- 1.4. Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания Законодательства, устанавливает минимальные социальные гарантии работникам учреждения и не ограничивает право руководителя в расширении этих гарантий за счет собственных средств организации по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 1.5. Договор распространяется на всех сотрудников ГБУЗ МГБ (ч.3 ст.43 ТКРФ).
- 1.6. Профсоюзный комитет гарантирует защиту работника – члена профсоюза в части реализации настоящего договора на основании письменного заявления.
- 1.7. **Общие обязательства сторон:**
 - 1.7.1. **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 с соблюдением положений статьи 187 ТК РФ.
- 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.
- Соблюдать условия и выполнять положения данного договора, соблюдать условия иных локальных нормативных актов.
- Признать выборные органы первичной профсоюзной организации единственными представителями работников учреждения по вопросам заключения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов, в представлении их интересов в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений в соответствии с положением о первичной профсоюзной организации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с ТК РФ.
- Согласовывать проекты локальных нормативных актов по социально-трудовым вопросам с первичной профсоюзной организацией в установленном порядке (статья 8 ТК РФ) и обеспечивать ее необходимой информацией и нормативной документацией.

1.7.2. Работники учреждения ГБУЗ МГБ обязуются:

- Соблюдать условия и выполнять положения данного договора, трудовых договоров (дополнительных соглашений), соблюдать условия иных локальных нормативных актов (правил, инструкций, положений), принятых в учреждении в установленном порядке.
- Качественно, добросовестно выполнять объем порученных работ с соблюдением установленных сроков.

1.7.3. Выборные органы первичной профсоюзной организации, представляющие интересы работников учреждения, обязуется:

- Содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, своевременной оплате труда.
- Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя предусмотренных коллективным договором.
- Обеспечивать контроль соблюдения работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.
- Обеспечивать контроль создания работодателем безопасных условий труда.
- В случае необходимости вносить в соответствующие органы предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц организации, которые нарушают законодательство о труде (ст.370 ТК РФ).
- Осуществлять контроль соблюдения сотрудниками положений настоящего договора и соблюдения работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).
- Не приступать к организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.7.4. Представители первичной профсоюзной организации участвуют в заседаниях:

- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- комиссии по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования;
- жилищно-бытовой комиссии;
- комиссии, по специальной оценке условий труда;
- комиссии по трудовым спорам.

1.8. Сроки и порядок действия Коллективного договора.

- 1.8.1. Данный Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания.
- 1.8.2. Любая из сторон вправе вносить в период действия Коллективного договора предложения об изменении или дополнениях, выполняя уже принятые сторонами обязательства.
- 1.8.3. Решения о внесении изменений принимаются на заседаниях сторон, наделенных правом ведения переговоров. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или внести изменения в действующий коллективный договор.
- 1.8.4. Все изменения, принятые на заседании сторон, (в ходе работы комиссии по заключению коллективного договора) должны быть зарегистрированы в соответствии с действующим законодательством.
- 1.8.5. Комиссия в 7-дневный срок со дня начала переговоров принимает решение о внесении изменений (дополнений) в настоящий Коллективный договор, либо о сохранении Коллективного договора без изменений. Решение комиссии оформляется совместным протоколом, подписанным полномочными представителями Работодателя и Работников.
- 1.8.6. Достигнутые договоренности являются дополнением и составной частью настоящего договора и имеют аналогичную силу применения и распространения.
- 1.8.7. При реорганизации настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, после чего стороны в течение 3-месяцев принимают решение о сохранении настоящего Коллективного договора либо о заключении нового Коллективного договора.
- 1.8.8. При заключении Отраслевого соглашения, при его изменении и внесении дополнений по социальной защищенности и обеспеченности Работников, выше предусмотренных данным Коллективным договором, действует норма отраслевого соглашения.
- 1.8.9. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.
- 1.8.10. Стороны договорились не реже 1 раза в год проводить проверки выполнения настоящего договора. По итогам проверок проводить конференцию с отчетом работодателя и председателя профсоюзного комитета.
- 1.8.11. Работодатель должен представить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки выполнения коллективного договора.
- 1.8.12. Действуя на основании статьи 50 ТК РФ «Регистрация коллективного договора, соглашения» главы 7 ТК РФ «Коллективные договоры и соглашения» Работодатель обеспечивает уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора.
- 1.8.13. Первичная профсоюзная организация направляет 1 экземпляр в Кемеровскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ.

Раздел 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 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).
Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативно-правовыми актами.
- 2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевыми 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 (ст.60 ТК РФ).
- 2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.ст. 72-74 ТК РФ).
Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 2.6. **Работодатель обязуется:**
- 2.6.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами.
- 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, и коллективным договором.
- 2.6.3. Издать 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, иных условий, отраженных в трудовом договоре (ч. 1 ст. 62 ТК РФ).
- 2.7. Должностные инструкции работников принимаются работодателем по согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 8 ТК РФ);
- 2.8. Стороны пришли к соглашению, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза производится в порядке, установленном частью 2 статьи 82, частями 1, 5 статьи 374, статьей 376 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.9. **Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются:**
- 2.9.1. Осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудовых договоров работников с работодателем.
- 2.9.2. Контролировать расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) с членами профсоюза в порядке, установленном частью 2 статьи 82, частями 1, 5 статьи 374, статьей 376 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:
- а) при сокращении штата или численности работников (п.2 ч.1 статьи 81 ТК РФ);
 - б) при несоответствии работника выполняемой работе (п.3 ч.1 статьи 81 ТК РФ);
 - в) неоднократного неисполнения 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 производственной работы - ст.374 ТК РФ);

- д) по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий (статьи 374, 376 ТК РФ и Определение Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 № 1369-О-П).
- 2.9.3. Требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностными лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п.2 ст.30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Работодатель и выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате сокращения штатов или численности работников.
- 3.2. Работодатель обязуется:
- 3.2.1. За 2 месяца письменно извещать представительный орган работников по вопросам, связанным с изменением структуры организации, реорганизацией, сокращением численности и штата.
- 3.2.2. При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата:
- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
 - предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись не позднее, чем за два месяца, персонально (ст. 180 ТК РФ);
 - выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в размере среднемесячного заработка.
- 3.2.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.
- 3.2.4. Письменно сообщать (не менее чем за 3 месяца) выборным органам первичной профсоюзной организации о возможном массовом увольнении работников (50 человек и более), информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).
- 3.2.5. Осуществлять, в течение срока массового увольнения, за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.
- 3.2.6. Реализовать принцип повышения квалификации кадров с соблюдением положений статьи 187 ТК РФ.
- 3.2.7. Принять следующие меры по содействию занятости:
- а) вводить режим неполного рабочего времени или неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест с учетом мнения выборных органов первичной профсоюзной организации (ст.74 ТК РФ);
 - б) включать представителя выборных органов первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (ст.81,82 ТК РФ)
- 3.3. Руководителям подразделений при распределении дополнительной работы (совместительство, совмещение, замещение) предоставлять приоритетное право тем сотрудникам, которые имеют соответствующее образование, квалификацию, высокую производительность, а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, учитывать наличие иждивенцев.

- 3.4. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
- 3.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:
- одинокие родители (отец, мать) имеющим детей ввозрасте до 18-летнего возраста;
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - работники, получившие профзаболевание;
 - работники, получившие производственную травму на предприятии;
 - избранным в состав выборных органов организаций Профсоюза;
 - одному из двух и более работников из одной семьи.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время.

- 4.1.1. Рабочее время – установленное время, в течение которого Работник обязан, в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ МГБ»(Приложение № 1к коллективному договору)и условиями Трудового договора, исполнять трудовые обязанности. Режим рабочего времени регламентируется «Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ МГБ», утвержденными на конференции.
- 4.1.2. Учет рабочего времени вести поквартальный для всех работников. Продолжительность ежедневной смены определить графиком сменности до 14 часов.
- 4.1.3. Считать ночным временем время с 22.00 до 6.00 часов.
- 4.1.4. Графики сменности составляются с соблюдением требований ТК РФ. Работодатель обеспечивает ознакомление работников с графиком сменности не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа (ст. 103 ТК РФ).
- 4.1.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ.):
- при продолжительности рабочего времени свыше 4 ч. (с правом использования данного времени по своему усмотрению).
 - работающим по скользящему графику, предусматривается перерыв для отдыха и питания в рабочее время (специалисты, занятые оказанием экстренной помощи; работники стационаров, операционного блока, травматологического отделения поликлиники, клинко-диагностической лаборатории, скорой медицинской помощи).
- 4.1.6. Работник может привлекаться к сверхурочным работам с письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, исключение составляют случаи, предусмотренные ст. 99 ТК РФ.

4.2. Время отдыха.

- 4.2.1. Работникам предоставляется время на отдых:
- перерыв в течение рабочего дня (смены);
 - ежедневный междуменный отдых;
 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - нерабочие праздничные дни;
 - отпуска.
- 4.2.2. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114,115 ТК РФ).

- 4.2.3. Работникам за первый год работы может быть предоставлен отпуск по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.
- 4.2.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.2.5. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска возможны в случаях, предусмотренных (ст.124 ТК РФ)
- 4.2.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск, может быть, разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.2.7. Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст.126ТКРФ).
- 4.2.8. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.126ТКРФ) и п. 6.2.10 настоящего коллективного договора)).
- 4.2.9. Работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда рабочих мест.
- 4.2.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем с учетом производственной ситуации в подразделении.
- 4.2.11. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в случаях(ст. 128 ТК РФ):
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
 - работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.
 - участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году.
- 4.2.12. Работодатель предоставляет краткосрочный дополнительный отпуск до 3 дней без сохранения заработной платы по письменному заявлению в случаях:
- призыва сына в Армию;
 - при поступлении ребенка в школу;
 - при окончании ребенком учебного заведения;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.
- Основным условием предоставления отпуска является соглашение сторон.
- 4.2.13. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в удобное время (на период каникул детей), который

может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью или по частям (без перенесения на следующий год) следующим лицам (ст.263 ТК РФ):

- Работнику, воспитывающему двух и более детей до 14 лет;
- Работнику, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Стороны договорились:

- 5.1. В соответствии со статьей 129 ТК РФ Оплата труда определяется как система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.
- 5.2. Оплату труда работников ГБУЗ МГБ производить в соответствии с действующим законодательством, условиями труда, Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Коллегии администрации Кемеровской области от 29.03.2011г. №124 «О примерном положении оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области».
- 5.3. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда), включают размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.
- 5.5. Оплату труда работникам ГБУЗ МГБ производить из фонда оплаты труда ГБУЗ МГБ, который складывается из источников финансирования:
 - средств обязательного медицинского страхования;
 - расходы на оплату труда производятся от фактического дохода ГБУЗ МГБ по утвержденной структуре расходов, согласно тарифного соглашения в системе ОМС Кемеровской области;
 - средств областного бюджета: объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников предусмотренной планом финансово-хозяйственной деятельности государственных бюджетных учреждений;
 - средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности: фонд оплаты труда формируется в соответствии с установленным процентом на фонд оплаты труда.
- 5.6. Считать выплату заработной платы приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым ГБУЗ МГБ.
- 5.7. Первую половину заработной платы выплачивать 30 числа текущего месяца, вторую половину выплачивать 15 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст.236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.
- 5.8. Ведение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.
- 5.9. О введении новых норм оплаты труда работники ГБУЗ МГБ должны быть предупреждены не позднее, чем за 2 месяца.

- 5.10. Заработная плата работника, состоящая из должностного оклада (ставки), компенсационных и стимулирующих выплат не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Кемеровской области.
- 5.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
- 5.12. Форма лицевого счета (расчетного листка) утверждается локальным нормативным актом по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.
- 5.13. Работодатель при установлении факта неправильной оплаты труда принимает меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим законодательством.
- 5.14. Работодатель обязуется разработать и утвердить «Положение об оплате труда ГБУЗ МГБ», как отдельный локальный нормативный акт, с учетом решения комиссии, созданной на паритетных основах с участием представителей администрации и Первичной профсоюзной организации.
В «Положение об оплате труда ГБУЗ МГБ» включить выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Приложениями к Положению об оплате труда считать: положение о премировании, положение о стимулирующих выплатах, положение об эффективном контракте, положение о распределении доходов от средств приносящей доход деятельности.
- 5.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с занимаемой должностью. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.
- 5.16. К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особым климатическим условиями (районный коэффициент);
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие дни, сверхурочной работе, работе в ночное и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников;
 - процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
- 5.16.1. Выплаты компенсационного характера конкретизируются.
- 5.16.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.
- 5.16.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) и утверждаются локальным нормативным актом по согласованию с первичной профсоюзной организацией, если иное не предусмотрено действующим законодательством.
- 5.16.4. Производить выплаты районного коэффициента 30%, согласно Постановления ВЦСПС от 01.08.1989 г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области».
- 5.16.5. Специалистам, работающим на селе производить доплату в связи с работой на селе – 25% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

- 5.16.6. Работникам структурных подразделений, оказывающих круглосуточную медицинскую помощь, доплата за работу в ночное время производится в размере 50 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, с учетом выплат компенсационного характера.
- 5.16.7. Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной медицинской помощи, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и диспетчерам скорой медицинской помощи, доплата за работу в ночное время производится в размере 100% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.
- 5.17. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы;
 - иные поощрительные выплаты.
- 5.17.1. Условием начисления выплат стимулирующего характера является достижение работниками определенных количественных и качественных показателей работы.
- 5.17.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.
- 5.17.3. Выплата за стаж непрерывной работы относится к обязательным выплатам стимулирующего характера, устанавливается «Положением об оплате труда ГБУЗ МГБ».
- 5.17.4. В структурных подразделениях ГБУЗ МГБ, работа которых связана с необходимостью привлечения медицинского персонала для оказания помощи в вечернее и ночное время, устанавливается оплата за дежурства на дому, согласно ФЗ №125-ФЗ от 07.06.2013г.
- 5.17.4.1. В случае вызова работника в учреждение, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы врача или среднего медицинского работника, с учетом выплат компенсационного характера, за фактически отработанные часы с учетом времени переезда.
- 5.17.4.2. Доплата за работу в ночное время производится только за фактическое время, затраченное на оказание медицинской помощи, с учетом времени переезда.
- 5.18. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании «Положения об оплате труда ГБУЗ МГБ»

Раздел 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется

- 6.1.1. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническими требованиями.
- 6.1.2. Обеспечить финансированием мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (товара, работ, услуг). Приоритетностью финансирования считать мероприятия: предусмотренные коллективным договором, соглашением по охране труда: проведение обучения по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.
- 6.1.3. Выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда, заключенного между работодателем и первичной профсоюзной организацией, ежегодно»
- 6.1.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда медицинских работников в сроки, установленные нормативно - правовыми актами по охране труда.

- 6.1.5. Выполнять работу по специальным оценкам условий труда в соответствии с действующим законодательством.
- 6.1.6. В установленные сроки согласно утвержденному графику, проводить ежегодный периодический медицинский осмотр, за счет средств ГБУЗ МГБ.
- 6.1.7. Обеспечить своевременное проведение профилактических прививок согласно национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок, вновь принятому и работающему медицинскому персоналу.
- 6.1.8. Обеспечить проведение индивидуального дозиметрического контроля медицинского персонала группы А. Определить перечень профессий, должностей, относящихся к группе А и к группе Б.
- 6.1.9. Производить своевременную бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами, а также на основании локально-нормативного акта учреждения за подписью главного врача с согласованием первичной профсоюзной организацией.
- 6.1.10. Производить дополнительно выдачу спецодежды и других средств индивидуальной защиты за счет средств ГБУЗ МГБ, а именно, утепленные халаты:
- санитаркам, буфетчикам, в связи с доставкой готовой продукции из пищеблока;
 - работникам пищеблоков, во время доставки продуктов на пищеблоки;
 - старшим медицинским сестрам, во время доставки медикаментов и других материалов;
 - старшей медицинской сестре и медицинским сестрам отделения, персонифицированного учета лекарственных средств;
 - лаборантам, в связи с обслуживанием подразделений ГБУЗ МГБ;
 - медицинским дезинфекторам, на время проезда, в связи с проведением дезинфекционных работ в подразделениях, находящихся в различных районах города.

6.2 Предоставление отпуска

- 6.2.1. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск в соответствии с действующим законодательством.
- 6.2.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в потенциально вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на рабочих местах которых не проведена специальная оценка условий труда, временно устанавливается в трудовых договорах с работниками в размерах компенсаций предусмотренных: списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с потенциально вредными и (или) опасными условиями труда, установленного работникам, сохраняется до проведения специальной оценки условий труда.
- 6.2.3. До проведения специальной оценки условий труда на вновь образованных рабочих местах в перепрофилированных (или вновь организованных) структурных подразделениях (отделениях для госпитализации пациентов с новой коронавирусной инфекцией и отделениях для больных внебольничной пневмонией) устанавливаются временные гарантии и компенсации в локальных нормативных актах медицинских организациях медицинским и иным работникам работающих в вышеуказанных подразделениях до проведения специальной оценки условий труда в следующем объеме:
- дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 14 календарных дней;
 - повышенная оплата труда (% от оклада) не менее 15 процентов.
- 6.2.4. На рабочих местах, где условия труда, по результатам СОУТ, отнесены к вредным условиям труда класс 3 подкласс 3.2; 3.3; 3.4 или 4 степени опасным условиям труда, минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании

- коллективного договора и «Положения об оплате труда ГБУЗ МГБ» с учетом результатов специальной оценки условий труда:
- для подкласса условий труда 3.2 - не менее 10 календарных дней;
 - для подкласса условий труда 3.3 - не менее 14 календарных дней;
 - для подкласса условий труда 3.4 - не менее 21 календарных дней;
 - для класса условий труда 4 - не менее 35 календарных дней.
- 6.2.5. В случае проведения СОУТ медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Перечнем, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" при установлении вредных и (или) опасных условиях труда (классы (подклассы) 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4).
- 6.2.6. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
- 6.2.7. За продолжительность непрерывной работы не менее 3-х лет предоставляется 3-х дневный отпуск следующим подразделениям и должностям:
- станции (отделения) скорой медицинской помощи - старшие врачи станций (отделений), врачи выездных бригад, средний медицинский персонал выездных бригад, водители выездных бригад, работники из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должность фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передачи их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи
 - дома (отделения) сестринского ухода - врачи и средний медицинский персонал независимо от наименования должности;
 - фельдшерско-акушерские пункты - средний медицинский персонал независимо от наименования должности.
- 6.2.8. При проведении СОУТ и отнесении условий труда работников к вредным класс 3 (вне зависимости от установленной степени вредности и (или) опасным (класс 4)) в отношении рабочих мест, условия труда на которых до 1 января 2014 года работодателями были признаны вредными и (или) опасными, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются не ниже ранее установленного уровня. При переводе работников на другие рабочие места отпуск устанавливается согласно СОУТ и постановления правительства РФ.
- 6.2.9. При введении новых организованных рабочих мест проводится внеплановая специальная оценка условий труда (СОУТ) в течение двенадцати месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.
- 6.2.10. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работникам которые работают на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска превышающую минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией с письменного согласия (заявления) работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.3.1. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством.

6.3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций здравоохранения не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников - не более 39 часов в неделю. Максимальная продолжительность рабочей недели, установленная медицинским работникам в соответствии с Трудовым кодексом, не зависит от результатов специальной оценки условий труда. Продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников, определенная постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" не зависит от фактических условий труда и не может быть увеличена по результатам специальной оценки условий труда.

6.3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации устанавливается следующим категориям работников:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

6.3.4. Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени

- сверхурочная работа
- на условиях ненормированного рабочего дня.

6.3.5. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Региональным соглашением, максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- подкласс 3.3 - не более 36 часов в неделю;
- подкласс 3.4 - не более 33 часа в неделю;
- класс 4 - не более 30 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели, установленная работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, сохраняется до проведения специальной оценки условий труда.

6.3.6. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36 - часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30 - часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

6.3.7. При проведении СОУТ и отнесении условий труда работников к вредным и (или) опасным в отношении рабочих мест, условия труда на которых до 1 января 2014 года работодателями были признаны вредными и (или) опасными, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не ниже ранее установленной продолжительности. При переводе работников на другие рабочие места продолжительность рабочего времени устанавливается согласно действующему законодательству Российской Федерации.

6.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

6.4.1. Медицинским и иным работникам учреждений, занятых на работах, условия труда которых признаны вредными и (или) опасными по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными условиями и или опасными условиями труда в соответствии с таблицей:

Таблица 1

**Минимальный размер
Компенсационной выплаты работникам, занятым на работах, условия
труда на которых признаны вредными и (или) опасными по результатам
специальной оценки условий труда**

Класс условий труда	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Минимальный размер компенсационной надбавки, от оклада %	4%	10%	15%	30%	40%

6.4.2. При проведении СОУТ медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, а также лицам работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно -медицинской экспертизы и другой работы больных СПИД и ВИЧ-инфицированных размер компенсационной выплаты работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Таблицей № 2 в независимости от присвоенного подкласса вредности (класс 3.1, 3.2, 3.3, 3.4) и опасности (класс 4).

6.4.3. При проведении СОУТ и отнесении условий труда работников к вредным и (или) опасным в отношении рабочих мест, условия труда на которых до 1 января 2014 года работодателями были признаны вредными и (или) опасными, предоставляются компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не ниже ранее установленного размера. При переводе работников на другие рабочие места компенсационные выплаты устанавливаются согласно Таблицы 1, Таблицы 2.

Таблица 2

**Перечень
медицинских организаций, подразделений и должностей, работа в которых дает
право медицинским работникам на выплаты в связи с вредными и (или)
опасными для здоровья условиями труда**

1. Медицинские организации, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, на установление выплаты в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада)	
1.2	Структурное подразделение (отделение)
	Должность
	Психонаркологическое отделение поликлиники
	Врачи Средний медицинский персонал
2. Медицинские организации, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, на установление выплаты в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада)	
2.1	Структурное подразделение (отделение)
	Должность
	Наркологическое отделение
	Врачебный персонал Средний медицинский персонал Младший медицинский персонал

		Прочий персонал
3. Медицинские организации, подразделения и должности с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, на установление выплаты в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада)		
3.1	Структурное подразделение (отделение)	Должность
	Кабинет – врача - психиатра участкового	Врачебный персонал Средний медицинский персонал
4. Медицинские организации, подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, дающая право медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, на установление выплаты в размере 60 процентов от оклада (должностного оклада)		
4.1	Структурное подразделение (отделение)	Должность
	Центр по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями	Врачи Средний медицинский персонал Младший медицинский персонал Прочий медицинский персонал Вспомогательный персонал
4.2	Структурное подразделение (отделение)	Должность
	Инфекционное отделение (койки для лечения СПИД ВИЧ-инфицированных больных)	Врачи Средний медицинский персонал Младший персонал Прочий персонал

- 6.4.4. Медицинским работникам других учреждений (подразделений), не предусмотренных перечнем, привлекаемых для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в подразделениях, указанные в перечне, оплата производится за фактически отработанное время с учетом выплат в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда.
- 6.4.5. Во всех случаях, упомянутых в пунктах 6.4.2 и 6.4.3. настоящего Коллективного договора, выплата к окладу (должностному окладу) работников устанавливается в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат.
- 6.4.6. Компенсационные выплаты работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установленные в соответствии с Таблицей 2 **не суммируются** с Таблицей 1. При расчете компенсационной выплаты работникам учитываются наибольший размер компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.4.7. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. 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. Работникам, занятым на работах в контакте с аллергенами, канцерогенами и фиброгенами 1 и 2-го класса опасности не возможна замена молока на денежную компенсацию.
- 6.4.8. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами СОУТ, работодатель издает приказ о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных продуктов с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.5. Общественный контроль за состоянием условий и охраны труда

- 6.5.1. Для осуществления общественного контроля по охране труда администрация ГБУЗ МГБ совместно с первичной профсоюзной организацией обязуются создать совместную комиссию на паритетной основе из представителей Работодателя и Первичной профсоюзной организации в составе 10 человек.
- 6.5.2. Должностные инструкции и инструкции по охране труда утверждать работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
- 6.5.3. Не реже 1 раза в полугодие, на расширенном заседании профкома, рассматривать ход выполнения, принятого «Соглашения по охране труда».
- 6.5.4. Обеспечить участие выборных органов первичной профсоюзной организации расследование аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний сотрудников учреждения.
- 6.5.5. Нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 6.5.6. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, безопасности работ в структурных подразделениях учреждения. Оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда, создает службу охраны труда согласно действующему законодательству Российской Федерации.
- 6.5.7. Работодатель обеспечивает необходимые условия для работы Уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, обеспечивает их правилами, инструкциями и другими нормативными актами по охране труда.
- 6.5.8. Беспрепятственно допускать представителей первичной профсоюзной организации для проведения проверок условий и охраны труда в структурные подразделения учреждения, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;
- 6.5.9. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах;
- 6.5.10. Обеспечить участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Первичной профсоюзной организации (далее - Уполномоченные) в системе управления охраной труда ГБУЗ МГБ, в том числе при проведении специальной оценки условий труда и при оценке (расчете) профессиональных рисков на рабочих местах работников медицинских организаций.

6.6. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются:

- 6.6.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- 6.6.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы сотрудников;
- 6.6.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;
- 6.6.4. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
- 6.6.5. Участвовать в составе комиссий по проведению специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков работников, контролировать правильность

предоставления установленных законодательством гарантий и компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда;

- 6.6.6. Организовывать проведение выборов в подразделениях организации Уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- 6.6.7. Организовывать и проводить семинары - совещания с Уполномоченными, а также с профактивом по охране труда.

6.7. Члены трудового коллектива в области охраны труда обязаны

- 6.7.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 6.7.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.7.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 6.7.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- 6.7.5. Своевременно вакцинироваться, ревакцинироваться согласно национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок.
- 6.7.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.8. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

- 6.8.1. При повреждении или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания, работнику (его) семье возмещается его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются действующим законодательством Российской Федерации.
- 6.8.2. Единовременные страховые выплаты выплачиваются застрахованным не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат, а в случае смерти застрахованного - лицам, имеющим право на их получение, в двухдневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат.
- 6.8.3. Единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются:
 - застрахованному - если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;
 - лицам, имеющим право на их получение, если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного.
- 6.8.4. Выборные органы первичной профсоюзной организации обязуются защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

- 7.1. Для решения спорных вопросов в области труда и занятости, оплаты труда, создать комиссию по трудовым спорам, с участием представителей профсоюзного комитета на паритетной основе.
- 7.2. Сотрудников ГБУЗ МГБ и их детей (малолетних) обслуживать в лечебных учреждениях МГБ вне очереди.
- 7.3. Для ведения реестра нуждающихся в жилье работников и прибывших молодых специалистов создать жилищно-бытовую комиссию ГБУЗ МГБ, с участием представителей профсоюзного комитета.
- 7.4. Работодатель и профсоюзный комитет, по решению жилищно-бытовой комиссии, ходатайствует о выделении служебных квартир, о получении целевого долгосрочного займа, единовременной помощи для приобретения жилья.
- 7.5. Сотрудники, отработавшие в ГБУЗ МГБ более 20 лет, награждаются почетной грамотой ГБУЗ МГБ к юбилейным датам по ходатайству коллектива и руководителя подразделения.
- 7.6. Считать юбилейными датами: 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины и женщины), 70 лет, 75 лет и т.д.
- 7.7. Работодатель обязуется:
 - установить премию к Почетной грамоте в сумме **5000** рублей, при объявлении благодарности в сумме - **2000** рублей».
- 7.7.1. Оказывать материальную помощь сотрудникам по ходатайству руководителя подразделения или профсоюзного комитета, при предоставлении подтверждающих документов:
 - сотрудникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации;
 - при смерти близкого родственника;
 - в случае смерти сотрудника ГБУЗ МГБ
- 7.7.2. Размер материальной помощи определяется на усмотрение работодателя, с учетом ходатайства профсоюзного комитета и руководителя подразделения.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

- 8.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация ГБУЗ МГБ строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, тарифным соглашением, соглашением между департаментом охраны здоровья населения администрации Кемеровской области и Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения (Региональным отраслевым соглашением).
- 8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в части реализации настоящего договора.
- 8.3. Представители Первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в рабочие группы комиссий:
 - по трудовым спорам;
 - по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
 - по охране труда;
 - по социальному страхованию;
 - тарификационную;
 - жилищно-бытовую комиссию;
 - по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования;
 - комиссию по этике и деонтологии;
 - по специальной оценке труда.

8.4. Работодатель обязуется:

- 8.4.1. Разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций) без нарушения лечебного процесса;
- 8.4.2. Признает право выборных органов первичной профсоюзной организации на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17 №10-ФЗ «О профсоюзах»):
 - экономического положения организации;
 - реорганизации или ликвидации организации;
 - предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест,
 - предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
 - подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников;
 - намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.
- 8.4.3. Признает право выборных органов первичной профсоюзной организации на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов и право требовать устранения выявленных нарушений недельный срок (ст.370 ч.2 ТК РФ, ст.19 №10-ФЗ «О профсоюзах»).
- 8.4.4. В целях создания условий деятельности выборных органов первичной профсоюзной организации предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 №10-ФЗ «О профсоюзах»).
- 8.4.5. Освобождает членов выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в совместной комиссии по охране труда, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочного обучения, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 №10-ФЗ «О профсоюзах»).
- 8.4.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на счет органов профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст.370 ТК РФ, ст.28 п.3 №10-ФЗ «О профсоюзах») в порядке, определенном Уставом Профсоюза.
- 8.4.7. Для работников, не освобожденных от основной работы и избранных в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 8.4.8. Рассматривает ходатайства выборных органов первичной профсоюзной организации о представлении работников – профсоюзных активистов, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Кемеровской области.
- 8.4.9. Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации, членам профсоюзного комитета посещать структурные подразделения Учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных целей и задач Профсоюза работников здравоохранения РФ в вопросах предоставления и защиты интересов работников.
- 8.4.10. Содействовать профсоюзному комитету в организации и проведении общих профсоюзных собраний (конференций) работников, при необходимости принимать участие в работе.

8.4.11. Профгруппоргам, ведущим активную общественную работу предоставлять ежемесячно 4 часа для ведения общественной работы в интересах коллектива, по согласованию с заведующим структурного подразделения (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 №10-ФЗ «О профсоюзах»).

8.5 Профсоюзный комитет ГБУЗ МГБ обязуется:

- 8.5.1. Содействовать эффективной работе учреждения, присущим профсоюзам методами и средствами.
- 8.5.2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению им трудовых обязанностей.
- 8.5.3. Предоставлять работникам бесплатную юридическую помощь.
- 8.5.4. Принимать исчерпывающие меры по разрешению коллективных и трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий договор.
- 8.5.5. Принимать активное участие в оздоровлении сотрудников.
- 8.5.6. Своевременно вносить изменения в списки работников членов профсоюза.
- 8.5.7. Заявления членов профсоюза хранятся в профкоме.
- 8.5.8. Ежемесячно в кабинете профкома проводить прием неработающих пенсионеров совместно с советом ветеранов ГБУЗ МГБ;
- 8.5.9. Принимать участие в подготовке медицинских работников к областным конкурсам, соревнованиям
- 8.5.10. Выделять материальную помощь членам профсоюза в размере 1000 рублей в связи с регистрацией брака впервые.
- 8.5.11. Выделять материальную помощь членам профсоюза в размере 2000 рублей при рождении ребенка.
- 8.5.12. Проводить 1 раза в неделю прием по личным вопросам в кабинете профкома:
 - понедельник с 15:00 до 16:30 часов.

Раздел 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ


- 9.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившееся в:
- уклонении от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);
 - непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);
 - невыполнении условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

Подписи сторон:

От работодателя:

Главный врач ГБУЗ МГБ

А.Х. Баховудинов

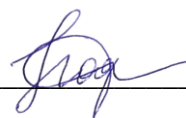


«14» декабря 2022 года

По поручению работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Н.Н. Скрыбина



«14» декабря 2022 года

Коллективный договор не противоречит законодательству РФ
Зарегистрирован Минтрудом Кузбасса «20» декабря 2022 года
Регистрационный номер №1417

ПРАВИЛА
Внутреннего трудового распорядка
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Междуреченская городская больница»

1. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт Учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, режим отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в учреждении (далее Учреждение или Работодатель).
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональной организации труда и использованию рабочего времени, высокому качеству работы, созданию благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работника и работодателя.
- 1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего распорядка, решаются Работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством, коллективным договором Учреждения, а в случаях, предусмотренных законом, с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема и увольнения работников

Прием на работу.

- 2.1. При приеме на работу работодатель вправе потребовать, а работник обязан предоставить следующие документы:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства), либо сведения о трудовой деятельности у последнего работодателя (в случае отказа от ведения трудовой книжки);
 - документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
 - документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на должность, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- 2.1.1. В некоторых случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, лицо, поступающее на работу, должно представить дополнительные документы, к таким документам относятся:
 - справка о характере и условиях труда по основному месту работы - для внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 283 ТК РФ);
 - справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (абз.7 ч.1 ст.65 ТК РФ, ст.351.1 ТК РФ). Справка выдается в порядке, предусмотренном Административным регламентом Министерства внутренних дел Российской

- Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования (утв. Приказом МВД России от 07.11.2011 N 1121).
- 2.2. При приеме на работу работодатель обязан заключить с работником трудовой договор.
 - 2.2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.
 - 2.2.2. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.
 - 2.2.3. Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами (ст.67.1 Трудового кодекса РФ).
 - 2.3. Прием на работу оформляется приказом главного врача ГБУЗ МГБ, изданным на основании заключенного трудового договора.
 - 2.3.1. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
 - 2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:
 - с коллективным договором;
 - правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
 - проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности.
 - с антикоррупционной политикой.

Прекращение трудового договора

- 2.5. Трудовой договор между работником и работодателем может быть расторгнут только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом главного врача ГБУЗ МГБ.
- 2.6. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.
- 2.7. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.
- 2.8. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, либо сведения о трудовой деятельности за период работы в ГБУЗ МГБ (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом) и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае, когда в день увольнения выдать работнику трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, специалист отдела кадров в этот же день направляет работнику заверенные сведения на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, по почте заказным письмом.

Отстранение от работы.

- 2.9. Работодатель не допускает к работе работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - при отсутствии обязательной вакцинации;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
 - работника, занимающего должность врачебного или среднего медицинского персонала, не прошедшего аккредитацию по занимаемой должности (аккредитация специалиста проводится по окончании освоения лицом профессиональных образовательных программ медицинского образования или фармацевтического образования не реже одного раза в пять лет - приказ Министерства здравоохранения РФ от 22 декабря 2017 г. N 1043н "Об утверждении сроков и этапов аккредитации специалистов, а также категорий лиц, имеющих медицинское, фармацевтическое или иное образование и подлежащих аккредитации специалистов").
- 2.10. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Основные права и обязанности работника

4.1. Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены в трудовом законодательстве;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требования охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных переговоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном трудовым законодательством;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Каждый работник ГБУЗ МГБ обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества),
- не распространять недостоверную и искаженную информацию о работодателе и информацию, порочащую деловую репутацию работодателя;
- не разглашать сведения, составляющие врачебную тайну;
- соблюдать правила Корпоративной культуры поведения учреждения;
- заключать договор о полной материальной ответственности в случае преступления к работе с материальными ценностями на законном основании и при условии, что выполняемая работником работа или его должность отнесены законом к перечню тех, для которых допустимо заключение договора о полной материальной ответственности.

4.3. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется индивидуальными трудовыми договорами, заключаемыми с работниками, должностными инструкциями и внутренними положениями, правилами предприятия.

5. Запрет курения табака

5.1. Запрет курения табака - это система мер, направленных на исключение употребления табачных изделий, включающая установление полного запрета на курение на территориях и в помещениях, предназначенных для оказания медицинских, реабилитационных и санаторно-курортных услуг, в целях предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, а также сокращения потребления табака.

5.2. Основанием для введения ограничений и запретов на курение табака являются:

- Конституция РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 23.02.2013 N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака";
- Федеральный закон от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации";

- Рамочная конвенция ВОЗ по борьбе против табака;
 - нормы пожарной безопасности;
 - локальные нормативные акты учреждения.
- 5.3. Для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека, а также в целях предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, сокращения потребления табака и исключения возникновения пожаро - и взрывоопасных ситуаций запрещается:
- курение табака на всей территории и во всех помещениях медицинской организации;
 - курение табака за пределами территории медицинской организации в специальной медицинской одежде (медицинских халатах и т.п.);
 - размещение на рабочих местах (кабинеты, лаборатории, регистратура и т.д.), а также непосредственно на мебели и стенах визуальной информации (плакаты, рисунки, фотографии и т.п.), содержащую изображения, связанные с табаком: процесс курения, сигареты, сигары, кальяны и т.п.;
 - оставление на рабочих местах, и иных помещениях медицинской организации (офисная мебель, подоконники, полки и т.п.) атрибутов курения табака: пепельницы, пачки сигарет, зажигалки, спички, мундштуки, курительные трубки и т.п.;
 - допускать на всей территории и во всех помещениях медицинской организации, размещение материалов, содержащих рекламу табака, организовывать розничную продажу табака и табачных изделий в помещениях и на территории учреждения здравоохранения.
- 5.4. Территория и все помещения медицинской организации (палаты временного пребывания пациентов, приемный покой, регистратура, холл и т.п.) обозначаются соответствующим международным знаком запрета курения, а также информационной табличкой следующего содержания:
- 5.5. Нарушение «Запрета курения на всей территории и во всех помещениях медицинской организации» для сотрудников приравнивается к нарушению трудовых обязанностей и влечет наложение дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ.
- 5.6. Руководитель медицинской организации, в целях обозначения территорий, зданий и объектов где курение табака запрещено, принимает меры к размещению знаков о запрете курения, требования к которому и к порядку размещения установлены в соответствии с законодательством РФ.
- 5.7. С целью обеспечения здоровья некурящих сотрудников, пациентов и посетителей медицинской организации должны соблюдаться санитарно-гигиенические правила вовремя и после посещения мест для курения, расположенных за пределами территории медицинского учреждения (использование урн для окурков, мытье рук, проветривание одежды и т.д.).
- 5.8. Информирование сотрудников ГБУЗ МГБ о запрете курения осуществляется ответственными лицами посредством проведения совещаний и планерок, учебных семинаров и тренингов, устных разъяснений, а также с помощью распространения среди персонала информационных материалов (печатной продукции).
- 5.9. Несоблюдение положений настоящего раздела приравнивается к нарушению трудовых обязанностей и влечет наложение дисциплинарного взыскания в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ.

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. Режим работы подразделений ГБУЗ МГБ устанавливается приказом главного врача.

7. Трудовой распорядок, дисциплина труда

- 7.1. Работники обязаны при исполнении должностных обязанностей выполнять указания, которые отдает им вышестоящий руководитель, исполнять приказы и предписания, которые доводятся до их сведения с помощью служебных инструкций или объявлений.

- 7.2. Запрещаются работникам любые действия, которые могут нарушить нормальный порядок или дисциплину, в том числе исполнения должностных обязанностей в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического, токсического).
К таким действиям относятся:
- отвлечение от работы других работников по личным и иным, не имеющим отношения к работе, вопросам;
 - распространение на предприятии изданий, листовок и вывешивание материалов без соответствующего разрешения;
 - использование телефонных аппаратов для переговоров личного характера (для получения телефонных сообщений и ответа на них), использование в личных целях компьютеров и другой техники и оборудования без разрешения руководства;
 - оставление на длительное время своего рабочего места без сообщения об этом руководству.
- 7.3. Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны руководителем работодателя, в частности, в следующих случаях:
- заболевший на рабочем месте работник должен отправиться домой;
 - возникшее неожиданно серьезное событие в семье;
 - вызов в органы государственной, муниципальной власти и в органы социального обеспечения или в правоохранительные органы;
 - посещение по специальному вызову врача-специалиста;
 - лабораторные обследования;
 - регулярное медицинское лечение;
 - экзамены профессионального характера.
- 7.4. О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы (форс-мажор), работнику необходимо сообщить непосредственному руководителю не позднее 3-х часов с начала рабочей смены.

Поощрения за труд

- 7.5. По решению Работодателя, за добросовестное выполнение должностных обязанностей, работник может быть поощрен в форме:
- 1) объявления благодарности,
 - 2) премирования,
 - 3) награждения ценным подарком,
 - 4) награждения почетной грамотой,
- 7.6. Поощрения объявляются в приказе главного врача.

Дисциплинарные взыскания

- 7.7. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) увольнение по соответствующим основаниям.
- 7.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 7.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 7.11. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника.

8. Заключительные положения.

- 8.1. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в учреждении в общедоступном месте (на стенде).
- 8.2. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники учреждения. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУЗБАССА
(МИНТРУД КУЗБАССА)**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64
e-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru
http://www.ufz-kemerovo.ru

Главному врачу ГБУЗ МГБ

Баховудинову А.Х.

20.12.2022 № 15-07/ 7355

На № _____ от _____

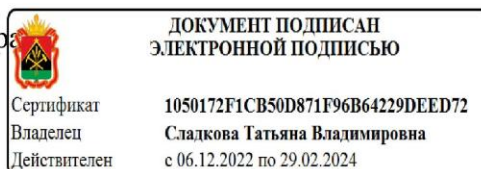
УВЕДОМЛЕНИЕ

о предоставлении Министерством труда и занятости населения Кузбасса государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области-Кузбассе

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления Министерством труда и занятости населения Кузбасса государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом Министерства труда и занятости населения Кузбасса от 12.04.2022 № 69, проведена уведомительная регистрация коллективного договора ГБУЗ «Междуреченская городская больница».

Коллективный договор ГБУЗ «Междуреченская городская больница» включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области-Кузбасса (20.12.2022 № 1417).

С уважением,
заместитель министра



Т.В. Сладкова

Корнеев М.В.
58-73-00