

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ «ЧАПАЕВСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА»

на период с «01» января 2022 г. по «31» декабря 2024 г.

04.01.2021
24 января 21
Смирнов В. А.

Принят на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров
«22» декабря 2021 года

СОДЕРЖАНИЕ:

<i>Наименование раздела</i>	<i>№ страницы</i>
1. Общие положения	3
2. Политика социального партнерства	4
3. Обязательства сторон	5
4. Трудовые отношения и трудовой договор	8
5. Режимы труда и отдыха	10
6. Оплата труда	18
7. Условия и охрана труда	21
8. Гарантии в области занятости и повышения квалификации	25
9. Социальные гарантии работникам	27
10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах	29
11. Действие коллективного договора	30

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.2. Сторонами Договора являются:

- ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача Юрицина Николая Сергеевича, действующего на основании Устава.

- Работники ГБУЗ СО «ЧЦГБ», именуемые в дальнейшем «Работники», интересы которых представляет группа работников, избранных на конференциях работников трудового коллектива (далее по тексту – «Представительный орган работников») в лице врача-анестезиолога-реаниматолога отделения анестезиологии-реанимации стационара ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» Данилина Фёдора Владимировича, действующего на основании протокола № 1 от «22» декабря 2021 года (далее – «Представитель работников»).

Работники ГБУЗ СО «ЧЦГБ» наделяют Представителя работников правом заключить Договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств Сторон в период действия Договора.

1.3. Настоящий Договор является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» на основе согласования взаимных интересов сторон Договора.

1.4. Договор содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, повышения квалификации работников, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, обеспечения гарантий прав Представительного органа работников и профсоюзной организации ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» (далее – Профсоюзный комитет).

1.5. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны признают юридическое значение, правовой характер Договора и подтверждают обязательность исполнения его условий.

Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии определяются сторонами Договора и оформляются приказом по ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» с обязательным уведомлением Представительного органа работников.

Дата издания указанного приказа является моментом начала коллективных переговоров.

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается комиссией по ведению коллективных переговоров или общим собранием (конференцией) работников и подписывается со стороны работников представителем, избранным из числа представительного органа работников.

Подписанный сторонами Договор с приложениями в 7-дневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» для уведомительной регистрации.

1.6. Изменение и дополнение настоящего Договора производятся в порядке, установленном для его заключения.

1.7. Контроль за исполнением условий настоящего Договора осуществляется сторонами Договора, органами по труду, а также комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Условия создания комиссии, порядок работы определены в Положении о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ».

1.8. Информация об исполнении сторонами условий Договора ежегодно заслушивается на общем собрании работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ».

1.9. Стороны Договора руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, и используют все возможные меры для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2. Политика социального партнерства

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению Работодателя.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения Представительного органа работников, важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а

также расторжения трудового договора с главным врачом учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права 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 учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

3. Обязательства сторон

3.1. Общие обязательства.

3.1.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда, в частности при ее совершенствовании, дифференциации оплаты труда работников.

3.1.2. Стороны обязуются отношения между работником и работодателем регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Совершенствовать механизм партнерства в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам, реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Обеспечить эффективное руководство, высокую степень организации труда, соблюдение законов Российской Федерации, улучшение условий труда работников.

3.2.2. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

3.2.3. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

3.2.4. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с нормативными документами.

3.2.5. Выплачивать в полном объеме заработную плату в установленные сроки.

3.2.6. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.

3.2.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

3.2.8. Создавать безопасные условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

3.2.9. Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, к сохранности имущества, обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил.

3.2.10. Максимально обеспечивать работникам занятость, своевременную оплату труда, условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

3.2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, Положениями, инструкциями и иными локальными актами, регламентирующими поведение сотрудников учреждения.

3.2.12. Соблюдать требования Федерального закона № 152-ФЗ от 27.07.2006 «О персональных данных» в отношении персональных данных работников.

3.2.13. Проводить за счет собственных средств предварительный медицинский осмотр вновь принимаемым сотрудникам, а также периодические медосмотры.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, действующие в ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» и не противоречащие действующему законодательству РФ, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

3.3.2. Повышать свой профессиональный уровень по согласованию с Работодателем.

3.3.3. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.

3.3.4. Способствовать формированию и поддержанию благоприятного морального климата в коллективе.

3.3.5. В установленный срок проходить медицинский осмотр за счет средств ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ».

3.3.6. В связи с исполнением своих служебных обязанностей бережно относиться к

имуществу учреждения и нести ответственность за это имущество.

3.3.7. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, о возможном конфликте интересов, о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.3.8. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы, но не в ущерб производственному процессу.

3.3.9. Возместить Работодателю затраты, понесенные им на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока (3 года), обусловленного договором об обучении работника за счет средств Работодателя (ст. 249 ТК РФ).

3.4. Представительный орган работников обязуется:

3.4.1. содействовать укреплению трудовой дисциплины в учреждении, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

3.4.2. способствовать соблюдению законодательства о труде РФ, и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

3.4.3. представлять интересы работников в вопросах обеспечения безопасных условий труда;

3.4.4. представлять интересы работников в сфере труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

3.5. Совместные обязательства Работодателя, Представительного органа работников:

3.5.1. один раз в год отчитываться перед коллективом учреждения о выполнении условий коллективного договора;

3.5.2. при необходимости создать комиссию по трудовым спорам;

3.5.3. признавать право каждой стороны предъявлять справедливые требования, в недельный срок рассматривать претензии, вытекающие из настоящего коллективного договора и при нарушении Работодателем трудовых прав Работников;

3.5.4. работодатель и представительный орган работников при выполнении настоящего коллективного договора в повседневных взаимоотношениях обязуются проявлять обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации, разрешать взаимные разногласия мирным путем с учетом интересов обеих сторон на основании действующего законодательства РФ.

3.5.5. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя

устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

3.5.6. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения Договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Договором, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

3.5.7. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Договору оформляются протоколом. На титульном листе Договора делается соответствующая отметка о принятых изменениях или дополнениях к коллективному договору.

3.5.8. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего трудового законодательства, настоящего Договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры работников при приеме их на работу.

4. Трудовые отношения и трудовой договор

4.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, Отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об ответственности работника отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника, по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами и

иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

4.3. Трудовые договоры с работниками о приеме на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ

4.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

4.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

4.6. Срочный трудовой договор расторгается в связи с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (исключение- если истек срок в связи с выходом основного работника) (ст. 79 ТК РФ).

4.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, в установленных законодательством РФ случаях (ст.80 ТК РФ).

4.8. Перевод работников на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

4.9. Временный перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости регламентируется ст.72.2 ТК РФ.

4.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

4.11. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и

работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (ст. 61 ТК РФ).

4.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ, ст. 71 ТК РФ, ст. 77 ТК РФ

4.13. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены статьями 178-181 ТК РФ.

4.14. Работодатель в случае изменения организационных условий труда в организации предлагает работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

4.15. Работнику организации, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, в соответствии с Отраслевым соглашением.

5. Режимы труда и отдыха

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды. Работодатель обязуется обеспечить:

5.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников Учреждения, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), а для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

5.2. В зависимости от должности и (или) специальности, условий труда на рабочем месте, иных обстоятельств продолжительность рабочего времени работников может быть сокращена. Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ», работа в которых дает право на сокращенную рабочую неделю, утверждается приказом главного врача по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.3. Продолжительность рабочего времени логопеда учреждения здравоохранения определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601

«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет – 18 часов в неделю.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.92 ТК РФ Правилами внутреннего трудового распорядка. При наличии письменного согласия работника, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ (ст. 94 ТК РФ):

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) а также лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет- 7 часов;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику

дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.8. Работа в ночное время регулируется статьёй 96 ТК РФ.

5.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего дня регламентируется ст. 97, 99 ТК РФ.

5.10. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным, рабочая неделя с представлением выходных дней по скользящему графику, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» (Приложение № 1 к Договору).

5.10.1. По письменной просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, устанавливаются индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы) там, где производственные условия допускают такую возможность.

5.11. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» с ненормированным рабочим днем определен в Приложении № 2 к настоящему Договору.

5.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2 и 151 ТК РФ).

При наличии документа установленного образца, подтверждающего соответствующую квалификацию.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее

содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.12. Сменная работа – работа в две или три смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного оказания медицинских услуг населению

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.13. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

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

5.14. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» или по соглашению между работником и работодателем.

5.15. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отпуск). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день, при пятидневной рабочей неделе, устанавливается коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ». Оба выходных дня, как правило, предоставляются подряд.

5.16. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;

- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

5.17. Всем работникам ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114,115 ТК РФ), основной отпуск у логопеда - 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

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

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ФЗ от 09.06.2001 г. № 74-ФЗ)

5.18. Оплачиваемый отпуск представляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по истечении шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью представления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных в ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» (ст. 122 ТК РФ).

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет

5.20. В соответствии со ст.116 ТК РФ работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

5.20.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора и Перечня профессий и должностей работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, с учетом результатов специальной оценки условий труда. Перечень профессий и должностей работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск утверждается приказом главного врача по согласованию с Профсоюзным комитетом. Дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется за фактически отработанное время в этих условиях.

Работникам, включенным в Перечень профессий и должностей работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, гарантии и компенсации не устанавливаются в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, за исключением случаев, предусмотренных Положением об оплате труда за счет средств платных услуг и иной приносящей доход деятельности или другими локальными актами.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ст.117 ТК РФ (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой по соглашению сторон денежной компенсацией.

5.20.2. За непрерывную работу на территориальных участках свыше трех лет, работникам отделений врачей общей практики и педиатрических отделений. Право на

дополнительный отпуск в количестве 3 календарных дней за непрерывную работу на участках имеют заведующие отделениями терапевтических и педиатрических участков, врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая (врача-терапевта участкового и врача-педиатра участкового), врач общей практики, медицинская сестра врача общей практики, фельдшер, проработавшие на указанных должностях не менее 3-х лет.

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

5.22. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- а) работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- б) работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- в) работникам, в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- г) для ухода за заболевшим членом семьи (основанием является справка, выданная врачом);
- д) работникам, самостоятельно поступающим в образовательные учреждения высшего профессионального образования;
- е) работникам, самостоятельно поступившим в образовательное учреждение высшего профессионального образования не на территории Российской Федерации;
- ж) работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 Т.К. РФ);
- з) работникам, осуществляющим уход за членом семьи - инвалидом 1 группы до 14 календарных дней в году;
- з) работающим женщинам по уходу за ребенком до 3-х лет.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение указанного отпуска на следующий рабочий год не

допускается.

5.23. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст. 255 ТК РФ.

Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законе размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ст.254 ТК РФ).

Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст.256 ТК РФ.

5.24. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст.257 ТК РФ.

5.25. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Федеральными законами РФ.

5.26. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.27. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного

оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. –

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

5.28. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» или трудовым договором.

5.29. Представительный орган работников обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» (ст. 370 ТК РФ).

5.30. В соответствии со ст.185.1 ТК РФ Работодатель обязан предоставлять всем работникам нерабочий день для прохождения диспансеризации (в зависимости от возраста - один раз в три года или один раз в год в соответствии с Порядком проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения), а предпенсионерам и пенсионерам - два дня один раз в год. Предоставление таких дней оформляется приказом руководителя на основании письменного заявления работника, с подтверждением того, что работник использовал нерабочий день для диспансеризации. Нерабочий день для прохождения диспансеризации оплачивается в размере среднего заработка. На этот период за сотрудником сохраняется место работы.

5.31. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Оплата труда

6.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 27.08.2015 № 536 «Об

утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Самарской области» (с учетом изменений, внесенных Постановлениями Правительства Самарской области от 27.06.2017г. № 408 и от 22.05.2019 № 333);

- Положением об оплате труда работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ»;
- Положением о премировании работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ»;
- Иными локальными нормативными актами.

Локальные нормативные акты по оплате труда утверждаются приказом главного врача по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.2. Работникам производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими должностных обязанностей, отклоняющихся от нормальных, в размерах и на условиях, установленных Положениями об оплате труда работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ».

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Производить выплату заработной платы в денежной форме в рублях Российской Федерации.

6.3.2. Выплачивать заработную плату работнику путем перевода денежных средств на банковскую карту на основании договора об организации обслуживания счетов банковских карт для сотрудников организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Даты выплаты заработной платы устанавливаются «15» и «30» числа каждого месяца (30 числа – часть заработной платы за текущий месяц, 15 числа – часть заработной платы за предыдущий отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

6.3.3. Выдавать через ответственных лиц (заведующий отделением, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра отделения) ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате. Форма расчетного листка утверждается главным врачом по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.4. Другие вопросы оплаты труда:

6.4.1. Работникам ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» может быть оказана материальная помощь, которая не учитывается при расчете среднего заработка.

Порядок и условия предоставления материальной помощи устанавливаются «Положением об оплате труда работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ».

6.4.2. Работникам Учреждения, заработная плата которых с учётом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда устанавливаются выплаты в абсолютном размере, которые учитываются при работе среднего заработка и обеспечиваются из всех источников финансирования, направленных на оплату труда.

6.4.3. Перечень профессий рабочих ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ», выполняющих важные (особо важные) ответственные (особо ответственные) работы, оплата труда которых может производиться по четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы» общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня для государственных учреждений здравоохранения Самарской области утверждается приказом главного врача по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.5. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии с ст. 139 ТК РФ и Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы производится начисление денежной компенсации в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (ст. 236 ТК РФ)

6.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения работодатель гарантирует дополнительные отпуска и компенсации согласно ст. 173 ТК РФ.

6.8. Работодатель проводит взаимные консультации и учитывает мнение Представительного органа работников при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

6.9. Работодатель представляет Представительному органу работников 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.

6.10. Работодатель привлекает Представительный орган работников:

- к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников. Нормы труда, нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведении организационных мероприятий а также в случае вынужденного использования физически и морально устаревшего оборудования (ч. 2 ст. 160 ТК РФ). О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).
- к проведению анализа обеспечения нормальных условий работы для выполнения выработки (ст. 163 ТК РФ);
- к проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информируется трудовой коллектив.

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.2. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.3. Работодатель обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке,

7.4. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, руководитель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ», других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Работодатель обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.6. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством РФ о специальной оценке условий труда, графиком ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ».

7.7. Работодатель обеспечивает ежегодное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве

7.8. Работодатель, в лице специалиста по охране труда, проводит вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности со всеми лицами, поступающими на работу. Инструктажи (первичный, периодический, внеплановый, целевой), стажировки на рабочем месте проводятся руководителями структурных подразделений с периодичностью, установленной нормативными и правовыми актами по охране труда.

7.9. Работодатель обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.10. Работодатель обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.11. Работодатель обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных

ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.12. Работодатель обеспечивает расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.13. Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.14. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.15. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.16. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя, представительного органа работников и Профсоюзного комитета. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

7.17. Для проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, Работодатель обязуется выделить средства в рамках сметы ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ», в соответствии с утвержденным планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков. Контроль за надлежащим расходованием средств по смете осуществляется специалистом по охране труда, членами Комитета (комиссии) по охране труда, Представительным органом работников и Профсоюзным комитетом.

7.18. Введение, пересмотр, изменение существенных условий труда, индивидуальных норм нагрузки производится Работодателем в порядке, предусмотренном

законодательством РФ.

7.19. Специалист по охране труда обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

7.20. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом РФ;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами РФ, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление

федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные СОУТ.

7.21. В целях сохранения здоровья, курение табака в помещениях и на территории ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» запрещается.

7.22. За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Гарантии в области занятости и повышения квалификации

8.1. Работодатель и Представительный орган работников обязуются совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации Учреждения, сокращения штатов или численности работников Учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, в результате ликвидации Учреждения, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием Профсоюзного комитета.

Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого замечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

8.2.2. При расторжении трудового договора в связи увольнении работников в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.178 ТК РФ).

8.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Учреждения имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

8.2.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии со ст. 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Стороны пришли к согласию: представлять лицам, получившим уведомление об увольнении один оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.2.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места, в первую очередь своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации.

8.3. Предоставлять работу по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по их предварительным договорам или заявкам.

8.4. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров, согласно плану повышения квалификации, составляемому ежегодно. Производить оплату в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.5. Представительный орган работников обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9. Социальные гарантии работникам

9.1. Работодатель обязан:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.1.2. Осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев.

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

9.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в отделения пенсионного фонда РФ.

9.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и выплат.

9.2. Работникам, самостоятельно поступившим и успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

9.3. Работники проходят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

9.4. Работодатель оплачивает работнику первые три дня временной нетрудоспособности только в случае заболевания и (или) полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний самого работника).

9.5. Работодатель при наличии финансовой возможности из средств, полученных от предпринимательской деятельности, производит единовременные выплаты в размере 5 000 руб. в следующих ситуациях:

9.5.1. по случаю смерти сотрудника;

9.5.2. по случаю смерти работника – ветерана труда;

9.5.3. по случаю смерти близких родственников (мать, отец, жена, муж, дети) с

представлением документов, подтверждающих нахождение в родственных отношениях, и смерть родственника;

9.5.4. в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, пожар и др.) и чрезвычайными обстоятельствами;

9.5.5. при тяжелом длительном заболевании более 3-х месяцев подряд.

Указанные в пунктах 9.5.1 – 9.5.4 выплаты производятся в течение 3 (трёх) месяцев со дня смерти, несчастного случая.

9.6. Работодатель из средств, полученных от предпринимательской деятельности, производит единовременные выплаты следующим работникам:

- при достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет – в размере до 5 000 руб.;

- при увольнении в связи с уходом на пенсию и проработавшим в учреждении более 10 лет включительно – в размере 3000 рублей;

9.7. В случае направления в служебную командировку работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 176 ТК РФ).

9.8. При направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

9.9. Работникам ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ», совмещающим работу с получением образования различного уровня, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Продолжительность указанных отпусков определяется статьями 173-176 ТК РФ. Основанием для предоставления указанных отпусков являются: заявление работника, справка-вызов по установленной форме.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые и предоставляются работникам только по основному месту работы.

9.10. Предоставлять гражданам, заключившим с ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» договоры о целевом обучении, меры социальной поддержки в соответствии с условиями договора о целевом обучении в размере, установленном локальными нормативными актами

учреждения.

9.11. Предоставлять сотрудникам дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам из расчета средней заработной платы:

9.11.1. в случае бракосочетания – 3 дня с сохранением заработной платы (дополнительно 5 календарных дней без сохранения заработной платы по заявлению сотрудника). Период, в течение которого сотрудник имеет право на дополнительный отпуск в связи с вступлением в брак – дата заключения брака, неделя до и неделя после даты вступления в брак.

9.11.2. работникам, имеющим детей-первоклассников – 1 день (1 сентября);

9.11.3. отцу в день выписки жены из роддома с новорожденным – 1 день;

9.11.4. в случае смерти близких родственников (отец, мать, брат, сестра, жена, муж, сын, дочь) – 3 дня (исчисляются со дня смерти родственника) с сохранением заработной платы (дополнительно 9 дней без сохранения заработной платы) по заявлению сотрудника.

9.12. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет, по его письменному заявлению, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

9.13. Работодатель имеет право направлять денежные средства за счет чистой прибыли, полученной от оказания платных услуг, на поддержку работников, проработавших в ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» более 15 лет и вышедших на пенсию, с целью улучшения медицинского обеспечения и оказания различных видов помощи и поддержки в решении социальных и бытовых проблем.

9.14. Оказывать материальную помощь работникам из средств чистой прибыли от приносящей доход деятельности ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ» в иных случаях в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность в соответствии

с законодательством РФ за уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ, ст. 25 ФЗ КД); непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (ст. 54 ТК РФ, ст. 27 ФЗ КД); невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

11. Действие коллективного договора

Действие Договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с «01» января 2022 года и действует по «31» декабря 2024 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие Договора распространяется на всех работников ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ».

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

Приложения к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ».
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.


Работодатель:
Главный врач ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ»

«dd» сентября 2021 г.



Работники:
Представитель работников

«dd» сентября 2021 г.


Ф.В. Данилин

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГБУЗ СО "ЧЦГБ"

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ СО «ЧЦГБ» (далее – Правила) является локальным нормативным документом ГБУЗ СО «ЧЦГБ» (далее – Учреждение, Работодатель), содержащим нормы трудового права, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых правоотношений в Учреждении.

1.2. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы (ст.37 Конституции РФ).

1.3. Каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законодательством РФ продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

1.4. Настоящие Правила обязательны к исполнению сторонами трудового договора.

1. Порядок заключения трудового договора

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного 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. Прием на работу в Учреждение осуществляется, как правило, с прохождением срока испытания продолжительностью до трех месяцев. Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре

2.3. При заключении трудового договора работник, поступающий на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицом подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.5. При поступлении Работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

-ознакомить Работника с полученной работой, условиями работы и оплаты труда, с настоящими Правилами и коллективным договором, действующими в данном коллективе, разъяснить его права и обязанности;

-провести инструктаж по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда;

-ознакомить с правилами противопожарной безопасности, другими локальными нормативными документами, которые регламентируют условия его работы.

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для

работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и/или иными федеральными законами и нормативными актами, трудовая книжка на работника не ведется).

2. Прекращение трудового договора

3.1. Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

3.2. По инициативе Работника (по собственному желанию) расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, производится на основании личного заявления Работника в письменной форме, поданного Работником согласно установленному порядку документооборота в Учреждении.

3.3. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя не позднее, чем за две недели. Срок предупреждения исчисляется со следующего дня после подачи заявления. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем его окончания считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работника, трудоустроенного после прохождения им целевой ординатуры, производится с учетом особенностей, установленных условиями договора о целевом обучении.

3.4. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и другие случаи), Работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

3.5. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя (ст.66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

3.6. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока, установленного для предупреждения о расторжении трудового договора.

3. Права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- исполнять трудовое законодательство, в т.ч. в части установленных норм труда и отдыха, правил наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать условия труда на рабочем месте, отвечающие требованиям охраны труда, санитарным нормам и правилам;
- обеспечивать работников необходимым оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- обеспечивать дифференцированный подход к оплате труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные действующим законодательством в соответствии с трудовыми договорами;
- предоставлять в установленных случаях информацию о начислении заработной платы, налога и причитающейся к выплате суммы;

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;
- проводить подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование.

4.2. 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 в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором и локальными нормативными документами;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- применять следующие дисциплинарные взыскания:
 - замечание;
 - выговор;
 - увольнение по основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- утверждать локальные нормативные документы, в т.ч. акты, положения, распоряжения и пр.

5. Права и обязанности Работника

5.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать санитарно-эпидемиологический режим;
- бережно относиться к имуществу учреждения и имуществу других работников;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях;
- соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать установленный порядок документооборота;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо его представителю в случае возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- соблюдать морально-этические нормы поведения;
- способствовать формированию и поддержанию благоприятного морального климата в коллективе;
- улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;
- возместить Работодателю затраты, понесенные им на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока (3 года),

обусловленного договором об обучении работника за счет средств Работодателя (ст. 249 Трудового кодекса РФ);

– проходить обязательные медицинские предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) в порядке, установленном законодательством РФ и соответствующими нормативно-правовыми актами

5.2. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха.

6.1. Оказание медицинской помощи пациентам в поликлинике осуществляется в рабочие дни с 8.00 до 20.00 часов, в субботу с 8.00 до 16.00 часов, в воскресенье и праздничные дни с 8.00 до 14.00 часов в соответствии с ежемесячным графиком работы поликлиники.

6.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (ст.91, ст.111 Трудового кодекса РФ), а для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 Трудового кодекса РФ) при занятости на 1 ставку, в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 101 от 14.02.2003г. Перечень подразделений, профессий и должностей, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день, утверждается руководителем учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.3. К категории работников с 40-часовой рабочей неделей относятся:

- руководитель учреждения (главный врач);
- заместители главного врача;
- фармацевты
- заведующий аптекой, провизор
- немедицинский персонал (специалисты, служащие, рабочие).

6.4. Для руководителя учреждения, заместителей главного врача, неслышающего персонала (за исключением категорий работников, указанных в п.6.5, 6.6, 6.7, 6.8 настоящих Правил) устанавливается 5 дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Начало работы - 8.00, окончание работы - 16.30. Время перерыва для отдыха и питания - 30 минут, с 12:00 до 12:30 в рабочее время не включается и не оплачивается.

6.5. Для водителей автомобилей устанавливается суммированный учет рабочего времени, с выходными днями по графику. Учётным периодом считается месяц.

В течение рабочего дня предоставляются перерывы для отдыха и питания каждый продолжительностью 15- 30 мин, всего в течение рабочего дня- 1 час. Время перерыва для отдыха и питания предоставляется в любое время в течение рабочего дня, но не ранее через 2 часа с момента начала работы и не позднее, чем за 2 часа до ее окончания. Указанное время перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью 1 час в течение рабочего дня, в рабочее время не включается и не оплачивается.

6.6. Для лифтеров устанавливается суммированный учет рабочего времени, с выходными днями по графику. Учётным периодом считается месяц. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для данной категории работников. Время перерыва для отдыха и питания - 1 час в рабочее время включается и оплачивается.

6.7. Для уборщиков производственных и служебных помещений, регистраторов, устанавливается режим работы - 5 дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, по графику сменности (работа в две смены). Начало и окончание, а также продолжительность работы устанавливаются в соответствии с графиком, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Время перерыва для отдыха и питания - 30 минут в течение рабочей смены в рабочее время не включается и не оплачивается. За счет сокращения рабочей смены в течение месяца график может предусматривать работу в выходной день (праздничный день) не чаще одного раза в месяц.

6.8. Для операторов электронно-вычислительных машин и вычислительных машин, программистов устанавливается - 5 дневная рабочая неделя по графику сменности (работа в две смены), с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Начало и окончание работы устанавливаются в соответствии с графиком, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие. Время перерыва для отдыха и питания - 30 минут в рабочее время не включается и не оплачивается.

6.9. Для работников кабинета неотложной медицинской помощи рабочее время устанавливается с 8:00 часов до 20:00 часов с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 100 ТК РФ).

6.10. Для медицинских работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Режим работы - 5 дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, по графику сменности (работа в две смены). Начало и окончание, а также продолжительность работы устанавливаются в соответствии с графиком, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. За счет сокращения рабочей смены в течение месяца график может предусматривать работу в выходной день (праздничный день) не чаще одного раза в месяц.

6.11. Медицинским работникам в пределах месячной нормы рабочего времени может устанавливаться дежурство в выходной или праздничный день в соответствии с графиком дежурств, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до его введения.

6.12. Медицинским работникам, в связи с тем, что по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется время для

приёма пищи в специально отведенном для этого месте продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня (смены).

6.13. Работникам, работающим по графикам сменности с выходными днями по графику, ввиду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом считается месяц. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для данной категории работников.

6.14. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.15. Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, с условием, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с положениями действующего законодательства РФ, коллективным и трудовым договором.

6.16. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день.

В обязательном порядке также отстраняются от работы (не допускаются к работе) Работодателем следующие работники:

- не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшие в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- в случае выявления в соответствии с медицинским заключением у данного работника противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

6.17. В рабочее время запрещается:

- отвлекать других работников от их непосредственной работы по вопросам, не связанным с их трудовой функцией, для выполнения каких-либо общественных обязанностей;
- организовывать общественные мероприятия без предварительного согласования с руководителем Учреждения.

7. Меры поощрения за труд

7.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, установленных трудовым договором, должностной инструкцией, коллективным договором, локальными нормативными документами, за успехи в оказании медицинской помощи населению, продолжительную и безупречную работу, новаторство могут применяться следующие виды поощрений:

- объявление благодарности Работнику;
- информация о заслугах в общедоступном месте (стенд, сайт Учреждения и т.п.);
- выделение единовременного денежного вознаграждения.

7.2. Сведения о поощрениях Работника могут быть внесены в трудовую книжку.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, согласно ст.192 ТК РФ, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.3. Применение дисциплинарного взыскания осуществляется в соответствии с требованиями трудового законодательства.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель истребует от работника письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. 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 Профсоюзного комитета.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок.

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.9. В течение срока дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в

настоящих Правилах, к работнику не применяются.


8.10. Трудовой коллектив и/или председатель профсоюзного комитета вправе ходатайствовать перед Работодателем о досрочном снятии дисциплинарного взыскания, если Работник проявил себя добросовестным работником (ст.192-194 ТК РФ).

8.11. Работодатель по собственной инициативе может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания до истечения года, со дня применения дисциплинарного взыскания, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

Работодатель:

Главный врач ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ ЦГБ»


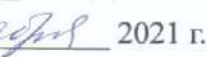
 Н.С. Юрицин

« 22 »  2021 г.



Работники:

Представитель работников

 Ф.В. Данилин
« 22 »  2021 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей и профессий с ненормированным рабочим днем
ГБУЗ СО «ЧЦГБ»


№ п/п	Наименование профессий и должностей	Количество дополнительных дней отпуска (календарные дни)
	Общебольничный персонал, Централизованная бухгалтерия	
1	Заместитель главного врача	5
2	Заведующий отделом – врач-методист	5
3	Главная медицинская сестра	5
4	Главный бухгалтер	5
5	Заместитель главного бухгалтера	3
6	Начальник отдела	3
7	Бухгалтер	3
8	Специалист по кадрам	3
9	Экономист	3
10	Секретарь руководителя	3
11	Юрисконсульт	3

Работодатель:
Главный врач ГБУЗ СО «ЧАПАЕВСКАЯ
ЦГБ»


Н.С. Юрицин
« 22 » декабря 2021 г.



Работники:
Представитель работников


Ф.В. Данилин
« 22 » декабря 2021 г.

«Прошито, пронумеровано и скреплено

Печатью Коррек (140) листа(-ов)

Главный врач Юрицин Н.С.

Дата 11 февраля 1997 г.

