

От работодателя:

Главный врач

ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»



Ибрагимов С.В./

2025 г.

От работников:

Председатель первичной

организации профсоюза работников
здравоохранения РФ

ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»

/Садикова Э.Ф./

«24» декабря 2025 г.



Зарегистрировано в Отделе ГКУ «Центр
занятости населения Республики
Татарстан» по Атнинскому району

Регистрационный № 28

от «24» декабря 2025 г.

Начальник отдела



Сабирова А.К./

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»

на период с 01.01.2026 по 31.12.2028 гг.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

I. Общие положения	4
II. Трудовые отношения и трудовой договор	6
III. Рабочее время	11
IV. Время отдыха	16
V. Оплата труда	22
VI. Охрана труда и здоровья. Экологическая безопасность	29
VII. Подготовка кадров. Гарантии в области занятости	35
VIII. Социальное страхование	39
IX. Социальные льготы и гарантии	41
X. Социальная защита молодежи	43
XI. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа	44
XII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	45
XIII. Заключительные положения	47
Приложения	

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»	48
2. Правила внутреннего трудового распорядка ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»	51
3. Положение об условиях труда для инвалидов, работающих в ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»	88
4. Перечень должностей работников ГАУЗ «Атнинская ЦРБ», которым установлен ненормированный рабочий день	91
5. Положение об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденное Приказом Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2025г. №115н	92
6. Перечни должностей работников ГАУЗ «Атнинская ЦРБ», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск	94
7. Положение об условиях оплаты труда работников ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»	98
8. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, которым устанавливается оплата труда в повышенном размере	140
9. Положение о премировании и материальном стимулировании работников ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»	151
10. Положение о наставничестве в ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»	157
11. Положение о порядке и условиях предоставления платных медицинских услуг ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»	166
12. Положение об оплате труда работников, занятых оказанием платных медицинских услуг в ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»	172
13. Перечень мероприятий ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков	177
14. Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	181
15. Нормы бесплатной выдачи СИЗ, ДСИЗ и смывающих средств работникам ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»	184
16. Перечень должностей работников ГАУЗ «Атнинская ЦРБ», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлено сокращенное рабочее время	269
17. Перечень должностей работников, работающих во вредных условиях труда и имеющих право на льготную пенсию по спискам № 1 и №2	273
18. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда не менее 50% рабочего времени смены и имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов	274
19. Положение по распределению целевых средств, поступивших в ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» на цели государственной поддержки молодых специалистов	284
20. Форма расчётного листка заработной платы	286
21. Положение об особенностях направления работников ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» в служебные командировки	291

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное автономное учреждение здравоохранения «Атнинская центральная районная больница» в лице главного врача Ибрагимов Сергея Вячеславовича, именуемого далее «Работодатель», и **работники ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»**, Представителем которых является первичная организации профсоюза работников здравоохранения РФ ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» в лице председателя профкома Садиковой Эндже Фоатовны, уполномоченный Уставом Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах», во исполнение Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015г. №УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Республиканского трехстороннего соглашения, Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения РТ и Татарстанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, республиканским соглашением, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.4. Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов профессионального союза работников здравоохранения РФ.

1.5. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2026 года и действует *не более трех лет* до «31» декабря 2028 года.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. Стороны согласились в том, что первичная профсоюзная организация, профсоюзный комитет выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.9. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с Республиканским, Отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.11. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом, направляются на регистрацию в районный центр занятости в течение 7 календарных дней со дня подписания и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней со дня регистрации.

1.12. Стороны признают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, созданную в учреждении (далее – двусторонняя комиссия ст. 35 ТК РФ), постоянно действующей в течение срока действия настоящего коллективного договора с правом сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

Стороны наделяют двустороннюю комиссию полномочиями по подготовке и заключению соглашений по дополнениям и изменениям в настоящий коллективный договор, а также по контролю за его выполнением. (Состав комиссии дан в приложении №1).

1.13. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 ТК РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

1.13.1. Продление действия коллективного договора на новый срок, оформляется отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируется в государственном учреждении службы занятости населения муниципального образования в порядке, установленном для уведомительной регистрации коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.14. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюзный комитет на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется:

1.15.1. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15.2. Содействовать участию представителей работников в работе совещаний администрации учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

1.15.3. Обеспечить реализацию права представителей работников (председателя профкома ГАУЗ «Атнинская ЦРБ») на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

1.16. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.17. Стороны обязуются соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, соответствующим государственным учреждением – ГКУ «Центр занятости населения Республики Татарстан» по Атнинскому району (далее – орган службы занятости). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами организации, а также с учетом обязательств Республиканского, отраслевого соглашений и коллективного договора.

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

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст.57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.4. Руководитель организации обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (*ст. 67 ТК РФ*).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и препятствовать в осуществлении им самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата.

2.4.1. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности в электронном виде, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, оформляются (формируются) Работодателем.

2.5. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших

основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.7. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

2.8. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (*см. 80 ТК РФ*).

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.9.1. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.10. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления в письменной форме дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.11. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.ст.178 – 181 ТК РФ.

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, этическим кодексом врача, этическим кодексом медицинской сестры, и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (*см. 68 ТК РФ*).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (*см.ст. 72 – 74 ТК РФ*).

2.12.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (*см. 182 ТК РФ*).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у работодателя отсутствует.

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (*см. 74 ТК РФ*).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора,

а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (ст. 74 ТК РФ).

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

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

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

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

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

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

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

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

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после

окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.12.6. Соблюдать требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные статьями 86, 88 ТК РФ.

2.12.7. Утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (87 статья ТК РФ).

2.12.8. Не заключать гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем.

2.13. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.

2.13.1. Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, и который содержит:

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;
- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);
- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;
- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

2.13.2. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, и может предусматривать:

- сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;
- порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);
- исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определенных абзацем 4 части 2 статьи 22.1 ТК РФ, на бумажном носителе (трудовые книжки, формируемые в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников, акт о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказ (распоряжение) об увольнении работника, документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником);

- процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

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

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

Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.

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

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

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

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

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

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

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

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (*ст.373 ТК РФ*).

2.14.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам, суде при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение к коллективному договору № 2).

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

3.3. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

Наименования должностей медицинских работников определяются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Примечание: в настоящее время наименования должностей медицинских работников определены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023г. №205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

Заведующим структурными подразделениями – врачам лечебно-профилактических организаций, устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

3.4. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах), которая определяется в соответствии с:

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

- совместным приказом от 30.05.2003г. Министерства здравоохранения Российской Федерации №225, Министерства обороны Российской Федерации №194, Министерства внутренних дел Российской Федерации №363, Министерства юстиции Российской Федерации №126, Министерства образования Российской Федерации №2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации №777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации №292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

3.5. Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается не более 36 часов в неделю.

3.6. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 40 часов, (для медицинских работников до 39 часов), при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за дополнительную оплату в соответствии с пунктом 5.2.6. данного коллективного договора.

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

3.8. 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 – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (*ч.2 ст.94 ТК РФ*).

3.9. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена до 24 часов максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ 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.

3.10. Для педагогических работников организаций здравоохранения, при наличии в медицинской организации лицензии на образовательную деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников».

3.11. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.12. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (*ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»*) (Приложение №3 к коллективному договору).

3.13. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе (*ст. 263.1. ТК РФ*).

3.14. Работникам, предусмотренным в Перечне (Приложение №4 к коллективному договору), устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.15. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

(Организация дежурств на дому осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, принятым в учреждении с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения РФ от 13.03.2025 г. №115н и пунктов 5.7.10. и 5.7.11. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении МЗ РТ на 2026-2028 годы.)

Дежурство на дому может устанавливаться как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учёт рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно установлен Приложением №5 к коллективному договору.

3.16. Работодатель обязуется:

3.16.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- многодетных родителей (многодетной семьей признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет). *(Список можно продолжить).*

3.16.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе работодателя за 2 месяца и не менее чем за 2 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда *(см. 74 ТК РФ)*.

3.16.3. Устанавливать работникам суммированный учет рабочего времени с учётным периодом **месяц**, когда по условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать 3 месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года. *(Перечень должностей работников и структурных подразделений, порядок введения суммированного учёта рабочего времени определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка.)*

3.16.4. Составлять графики сменности для тех работников, которые осуществляют работу по сменам или в режиме суммированного учёта рабочего времени, в целом на весь учётный период. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение

Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В графике сменности работу по совместительству планировать отдельно, учитывая то, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

В пределах установленной месячной нормы рабочего времени по занимаемой должности (раздельно по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства) не привлекать работников к работе в течение двух смен подряд.

3.16.5. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет (*ст.96 ТК РФ*).

3.16.6. Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.16.7. Уменьшать на один час продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работников, работающих на условиях совместительства. При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени.

3.16.8. Предоставлять работникам ежедневный (междусменный) отдых продолжительностью не менее двойной продолжительности рабочего дня (рабочей смены) с учётом времени перерыва для отдыха и питания (*ст.107 ТК РФ*).

3.16.9. Привлекать работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (*ст.99 ТК РФ*);
- установления ненормированного рабочего дня (*ст.101 ТК РФ*).

3.16.10. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учетный период.

3.16.11. Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.

3.16.12. Привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Не привлекать к сверхурочной работе работника более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и более чем на 120 часов в год.

3.16.13. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

3.16.14. Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (*ст. 259 ТК РФ*);
- работников, не достигших возраста 18 лет (*ст. 268 ТК РФ*).

3.16.15. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа.

3.17. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства

о рабочем времени.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса времени отдыха договорились о том, что:

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

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3. 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*).

4.3.1. Стороны договорились в случае разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части руководствоваться статьей 125 ТК РФ и не допускать предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работников в удобное для них время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (*ст. 262.1 ТК РФ*);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет и до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (*ст. 262.2 ТК РФ*).

4.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести указанный отпуск на другой срок.

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

- предусмотренных *ст. 124 ТК РФ*;
- направления работника на курсы повышения квалификации;
- при совпадении его с периодом, в течение которого работник на основании справки-вызова имеет право использовать учебный отпуск.

Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

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

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.8. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск

предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (ст. 267 ТК РФ).

4.9. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ № 415 от 03.04.2024г. "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

При отсутствии лицензии на образовательную деятельность педагогическим работникам организаций здравоохранения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с распоряжением Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. № 1340-р.

4.11. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.11.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью не менее трех календарных дней, согласно Приложению № 6 коллективному договору.

(Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утверждены постановлением Правительства РФ от 11.12.2002г. № 884, в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Республики Татарстан - Постановлением КМ РТ от 26 мая 2003 г. N280) (ст. 119 ТК РФ).

4.11.2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение №6 к коллективному договору).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 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, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4.11.3. В соответствии с пунктом 6.13.1. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2026-2028 годы ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским 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, составляет 14 календарных дней.

4.11.4. В соответствии с пунктом 5.7.15. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2026-2028г.г. с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.04.2025г. № 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Данная компенсация предоставляется работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.11.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 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, устанавливается постановлением Правительства РФ от 08.05.2025г. № 615 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого

отдельным категориям работников». Продолжительность данного отпуска не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.11.6. На основании постановления Правительства РФ от 20 декабря 2021 г. №2365 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников" некоторым категориям медицинских работников устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в должностях и в учреждениях здравоохранения согласно Перечню (Приложение №6 коллективного договора).

4.11.7. Стороны договорились, что на основании п.6.13.2. «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2026-2028 годы» ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет на станции (подстанции), отделении скорой медицинской помощи предоставляется также следующим категориям медицинских и иных работников, не вошедшим в Перечень, утвержденный постановлением Правительства РФ №2365:

- врачу-анестезиологу-реаниматологу специализированной выездной бригады скорой медицинской помощи анестезиологии-реанимации, в том числе педиатрической;
- врачу-педиатру специализированной педиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи;
- врачу-психиатру специализированной психиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи;
- водителю выездной бригады станций (подстанции) и отделений скорой медицинской помощи, станций санитарной авиации.

4.11.8. Стороны договорились, что на основании п. 6.14. «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2026-2028 годы» при предоставлении дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска медицинским работникам, поименованным в постановлении Правительства РФ от 20.12.2021г. № 2365 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников", стаж работы сохраняется:

- при поступлении на работу в государственные учреждения здравоохранения Республики Татарстан не позднее одного месяца со дня увольнения из государственного учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы;
- не позднее трех месяцев после окончания прохождения медицинским работником военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, если военной службе по мобилизации или военной службе по контракту предшествовала работа в государственных учреждениях здравоохранения Республики Татарстан».

4.11.9. В соответствии с п.6.17. Отраслевого соглашения на 2026-2028 годы за работниками из числа младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций Республики Татарстан, переведенными с 1 июля 2016г. с их согласия на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, на период их работы в новой должности сохраняется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 кал. дней с оплатой за счет средств обязательного медицинского страхования, бюджета Республики Татарстан и от приносящей доход деятельности, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности на данные цели, в соответствии с частью 2 статьи

116 ТК РФ и Распоряжением Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. № 1339-р.

Полный дополнительный отпуск предоставляется указанным работникам, если они в рабочем году фактически проработали в указанной должности не менее 11 месяцев. Если указанный работник проработал в указанной должности менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

Если после перевода с 1 июля 2016года младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций Республики Татарстан на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, в период их работы в новой должности, будет проведена СОУТ, по результатам которой им будет положен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда, то дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по выбору работника – либо на основании Распоряжения Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. № 1339-р, либо на основании проведенной специальной оценки условий труда.

4.11.10. Организация с учетом своих финансовых возможностей по согласованию с выборным органом Профсоюза в соответствии с Отраслевым соглашением устанавливает дополнительные оплачиваемые отпуска для отдельных категорий работников, в том числе для членов выборного профсоюзного органа за выполнение общественной работы в интересах коллектива. (перечислить конкретные должности работников и продолжительность дополнительного отпуска)

4.11.11. В соответствии с п.9.1.4. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2026-2028 годы предоставлять дополнительные отпуска сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год или за счёт средств от внебюджетной деятельности:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- в связи со свадьбой детей работника – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 2 календарных дня отцу.
- в связи с началом обучения ребенка в 1 классе – 1 календарный день 1 сентября родителям.

Указанные дни не переносятся на другие сроки при совпадении с выходными, нерабочими праздничными днями, периодом нахождения в отпуске.

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

4.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

4.14. По согласованию с работодателем часть 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 может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных ст.ст.117, 126 ТК РФ.

4.15. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц. Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 день: 12 месяцев).

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 дней: 12 месяцев).

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых работник отработал 15 и более календарных дней.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4.16. Работодатель обязуется:

4.16.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы, а также во все последующие годы предоставлять право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим работникам:

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (ст.267 ТК РФ);
- обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной организации;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данной организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.262.1.ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет и до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ);
- работникам из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст.14 Закона РФ от 15.05. 1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- Ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, ветераном боевых действий (статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах»);
- Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ст.6 Федерального закона от 09.01.1997г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (п.3 ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы»);
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (ст.23

Федерального закона от 20.07.2012 №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

Указанным категориям предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для них время на основании письменного заявления работника, предоставленного работодателю до составления графика отпусков.

4.16.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.16.4. Предоставлять четыре дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (ст.262 ТК РФ).

Один из родителей (опекун, попечитель) имеет право на однократное в течение календарного года использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней. График предоставления указанных дней согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

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

Перечень должностей работников и структурных подразделений организации, где по производственной необходимости предоставление перерыва невозможно, а также места для приема пищи и отдыха определены Приложением № __ к Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.16.6. Предоставлять дополнительные дни с сохранением среднего заработка и места работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- 2 рабочих дня 1 раз в год - работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- 1 рабочий день 1 раз в год – работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 2 настоящего пункта;

- 1 рабочий день 1 раз в 3 года – иным работникам.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

4.17.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.17.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.17.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

4.17.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны признают приоритетными направлениями в системе оплаты труда:

- создание условий для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и повышении качества оказываемых услуг;

- сохранение целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Республике Татарстан, достигнутых в 2018 году.

- организацию системы оплаты труда работников в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты работников государственных и муниципальных учреждений

- проведение индексации заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Татарстан

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Вопросы оплаты труда в учреждении регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012 №323 "Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан", Положением об оплате труда работников ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» (Приложение к коллективному договору № 7).

5.2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2009г. №286, Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010г. №541н, государственных гарантий по оплате труда, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Рекомендаций республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2.3. В письменных трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками предусматриваются такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада, ставки), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;
- виды и размеры выплат компенсационного характера (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части; выплата специалистам, работающим в сельской местности и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев; премиальные выплаты по итогам работы; выплаты за качество выполняемых работ и др.).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (*ст.132 ТК РФ*).

5.2.4. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам организации, получающим заработную плату в размере ниже МРОТ, осуществлять доведение заработной платы до уровня МРОТ с учетом решений Конституционного суда РФ от 07.12.2017г. № 8-П; от 11.04.2019г. №17-П; от 16.12.2019г. №40-П.

5.2.5. Установить предельную долю расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (не более 40 процентов).

5.2.6. Нормы труда в организации устанавливаются локальным нормативным актом. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета после реализации организационно-технологических мероприятий, обеспечивающих улучшение материально-технического обеспечения, условий труда.

5.2.7. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.2.8. В пределах выделенного Фонда оплаты труда учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание, и определяет должностные обязанности работников.

5.2.9. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечить реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной

платы и её индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.3.2. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение №8 коллективного договора).

В соответствии с пунктом 5.7.3. Отраслевого соглашения на 2026-2028г.г. повышение оплаты труда работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3 и 4 степени, или к опасным условиям (4 классу), но их должности не поименованы в приложениях №№11 и 12 к Положению об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, и в приложении №3 к Положению об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, утверждённых Постановлением Кабинета Министров РТ от 25.04.2012г. № 323, производить в размере от 4 до 12 процентов тарифной ставки (оклада).

5.3.3. Устанавливать работникам выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.

5.3.4. Производить выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со ст.153 ТК РФ и решением Конституционного суда РФ от 28.06.2018 №26-П, а также писем Минтруда от 29.10.2018 №14-2/ООГ-8616, от 26.10.2018 №14-2/ООГ-8551 и от 02.11.2018 №14-1/В-872, а именно: «Оплату за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), производить с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных трудовым договором».

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, указанный в части четвертой 153 статьи, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.3.5. Дежурства на дому в нерабочее время, вечернее и ночное время, осуществляемые за пределами нормы рабочего времени для работника, вводятся для следующих должностей: врач-анестезиолог-реаниматолог, врач акушер-гинеколог, врач-хирург, рентгенолаборант, фельдшер-лаборант.

1. Дежурства на дому оплачиваются из расчета 50% должностного оклада по занимаемой должности за фактическое время дежурств.
2. График дежурств на дому устанавливается следующим образом:
 1. Врач-хирург: с момента окончания рабочей смены и до начала следующей рабочей смены.
 2. Врач-анестезиолог-реаниматолог: с момента окончания рабочей смены и до начала следующей рабочей смены.
 3. Врач акушер-гинеколог: с момента окончания рабочей смены и до начала следующей рабочей смены.
 4. Рентгенолаборант: с момента окончания рабочей смены до 22 часов 00 минут.
 5. Фельдшер-лаборант: с момента окончания рабочей смены до 22 часов 00 минут.

В выходные и нерабочие праздничные дни дежурство на дому для пунктов 2.4 и 2.5 устанавливается с 8 часов 00 минут до 20 часов 00 минут.

3. В случае вызова работника в учреждение время, затраченное им на оказание медицинской помощи, а также время в пути, оплачивается из расчета должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с учетом компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, установленных данному работнику.
4. По производственной необходимости врачи и средний медицинский персонал других специальностей могут быть вызваны на работу для оказания неотложной медицинской помощи вне рабочего времени. В этом случае время, затраченное им на оказание медицинской помощи, а также время в пути, оплачивается согласно абзацу 1 п. 5.3.4 настоящего коллективного договора.

5.3.6. Производить оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, в размере, определенном подпунктом 5.3.3 колдоговора. Указанным работникам не предоставляется право на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты (ст.290 ТК РФ).

5.3.7. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.3.8. При установлении систем премирования локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей.

При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса, вправе предусмотреть условие о снижении размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.3.9. При увеличении продолжительности рабочей недели до 40 часов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 3.6. настоящего коллективного договора), за часы работы сверх установленной законодательством сокращенной продолжительности рабочей недели выплачивать денежную компенсацию в размере, установленном в пункте 5.3.7. коллективного договора.

5.3.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – согласно приказу Минздрава Республики Татарстан со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.3.11. Работникам ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» производится доплата за работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня в размере 50% часовой тарифной ставки (**должностного оклада**) за каждый час работы в ночное время.

Работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, до 100% части оклада (должностного оклада).

Учет рабочего времени в условиях оказания экстренной и неотложной медицинской помощи осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

Перечень структурных подразделений (должностей), которые могут оказывать экстренную и неотложную медицинскую помощь, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

(Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается

коллективным договором учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год).

5.3.12. Премировать работников в соответствии с Положением о премировании, Приложение №9 к коллективному договору.

5.3.13. Устанавливать надбавку за наставничество в соответствии с п.5.7.17. Отраслевого соглашения на 2026-2028 годы.

Размер надбавки за наставничество в каждом конкретном случае определяется с учетом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки и устанавливается в процентах от оклада работника-наставника на основании Положения о наставничестве ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» (Приложение к коллективному договору № 10).

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца «25»- аванс и «10» числа следующего месяца- окончательный расчет. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

5.4.2. Выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (ст.236 ТК РФ).

5.4.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.4.4. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (ст. 186 ТК РФ).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован и по основной должности, и по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

Работник должен представить Работодателю заявление о предоставлении оплачиваемых дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов не позднее, чем за 3 рабочих дня до дня отдыха.

5.4.5. При выплате заработной платы обеспечивать извещение каждого работника о причитающейся заработной плате и ее составных частях одним из следующих способов по выбору работника:

-в письменной форме путем вручения бумажного расчетного листка (Приложение 20);

-в электронной форме путем направления на адрес электронной почты, указанный работником, или через личный кабинет работника в информационной системе Работодателя (при его наличии).

Вне зависимости от выбранного способа, в извещении должны быть указаны:

-составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

-размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

-размеры и об основаниях произведенных удержаний;

-общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Утвердить форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение №20 к коллективному договору).

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

5.4.7. Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (*ч.2 ст. 22 ТК РФ*).

5.4.8. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.4.9. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения производить из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Татарстан на обеспечение государственного задания, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.4.10. Направлять до 75% средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на оплату труда с начислениями. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, отражено в приложении №11, 12 к коллективному договору.

5.4.11. Изыскивать возможность создания финансовых и материальных ресурсов на оказание мер поддержки работникам в период ограничительных мер, вызванных чрезвычайными ситуациями.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

5.5.1. Осуществлять профсоюзный контроль за выплатой заработной платы в полном объеме без использования «серых» схем оплаты труда;

5.5.2. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

5.5.3. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

5.5.4. Обращаться в Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан с требованием о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;

5.5.5. Представлять интересы членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров;

5.5.6. Содействовать обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд

в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

5.5.7. Принимать меры в рамках полномочий, установленных законодательством, по ликвидации просроченной задолженности по выплате заработной платы, обеспечению получения работниками заработной платы в случае прекращения деятельности организации, неплатежеспособности организации в соответствии с законодательством;

5.5.8. Осуществлять профсоюзный контроль за процедурой своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через комиссию по трудовым спорам, суд.

5.5.9. Оказывать бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

5.5.10. Обеспечить обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 214 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»).

6.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) с функциональным распределением обязанностей по охране труда для каждого сотрудника, разработать политику охраны труда (статьи 214, 217 ТК РФ, приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).

6.3. Обеспечить создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (статья 223 ТК РФ, приказ Минтруда РФ от 22.04.2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда») и определение численности работников службы охраны труда (приказ Минтруда РФ № 37 от 31.01.2022г. «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и численности работников службы охраны труда»).

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет работодатель - руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник или специалист, оказывающий услуги в области охраны труда, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору.

6.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», утвержденного приказом Минтруда РФ № 771н от 29.10.2021 г. (Приложение № 13).

Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг (статья 225 ТК РФ), или не менее 10% от фонда оплаты труда в ЛПУ (п.3.9. «Программы мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждениях подведомственных МЗ РТ на 2026-2029 годы»).

6.4.1. Использовать ежегодно суммы направляемых страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и

санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приказ Минтруда РФ от 11.07.2024г. №347н).

6.5 Обеспечить социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (**Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»**).

6.6. Оборудовать и обеспечить работу кабинета охраны труда, оформление уголка охраны труда, стенда (постановление Минтруда РФ от 17.12.2021 № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»).

6.6.1. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда и доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов (ст.214 ТК РФ).

6.7. Обеспечить формирование и деятельность комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 6 человек (приказ Минтруда РФ от 22.09.2021г № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.8. Создать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

Премировать уполномоченных по охране труда за высокие показатели в работе и отсутствие травматизма на производстве и профессиональных заболеваний в подразделениях.

6.9. Организовать проведение мероприятий по охране труда (Дни охраны труда, смотр-конкурсы, семинары).

6.10. Обеспечить разработку и реализацию мер по сохранению и укреплению здоровья работников.

6.11. Предусмотреть комплекс технических мер, направленных на снижение тяжести труда на рабочих местах и влияния на работников химических факторов.

6.12. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст.209, 214, 218 ТК РФ, приказ Минтруда России от 31.01.2022 №36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей», приказ Минтруда РФ от 28.12.2021 №926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору метода оценки уровня профессионального риска и по снижению уровня такого риска»).

6.13. Провести обучение и проверку знаний требований охраны труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в лицензированных центрах в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статья 214, 216, 219 ТК РФ, пост. Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021г. «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

Организовывать обучение специалистов внутри организации с регистрацией в

ЕИСОТ.

6.14. Обеспечить работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью, санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями. Приложения №14, 15 к коллективному договору (ст.221 ТК РФ, приказ Минтруда №767н от 29.10.2021г. «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приказ Минтруда РФ от 29.10.2021г. №766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

Обеспечивать их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

6.15. В случае необеспечения работника средствами коллективной и средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника в соответствии со ст. 216.1 ТК РФ.

6.16. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- повышенный размер оплаты труда (Приложение №8);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №6);
- сокращенную продолжительность рабочего времени (Приложение №16);
- оформление досрочной страховой пенсии по Списку №1 и Списку №2 (Приложение №17); (производить перечисления в размере дополнительного страхового тарифа в Социальный фонд РФ на тех работников, которые имеют право на досрочную страховую пенсию по Списку №1 и Списку №2, а также сдавать в СФР сведения персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования с соответствующим кодом);

- выдачу молока и других равноценных продуктов по перечню профессий и должностей согласно Приложению №18 к коллективному договору. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (приказ Минтруда РФ № 291н от 12.05.2022г. «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ...»);

- выдачу смывающих и обезвреживающих средств по перечню профессий и должностей согласно Приложению №15 к коллективному договору. Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

(Виды и размеры вышеуказанных компенсаций для каждого класса условий труда устанавливаются на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статьи 92, 94, 117 и 147 ТК РФ).

6.17. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда со 100-процентным охватом рабочих мест работников, с обязательным участием представителя профсоюзной организации, в порядке, установленном статьями 214, 216.2. ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказом Минтруда России от 29.10.2021г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

Знакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись, внести соответствующие изменения в трудовые договоры.

6.17.1. Приостановить работы на рабочих местах с опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (статья 214.1. ТК РФ).

6.18. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. (приказ Минтруда РФ от 20.04.2022г. №223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», постановление Правительства Российской Федерации от 05.07.2022г. №1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»).

6.19. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов (ст.228.1 ТК РФ).

При возникновении несчастного случая на производстве, в случае смешанной ответственности (работодателя и пострадавшего), не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба, а при травмировании пострадавшего источником повышенной опасности ответственность на пострадавшего не возлагать.

6.20. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, установить денежное пособие ему (членам его семьи) за возмещение вреда, причиненного его здоровью, в случаях:

- гибели работника - в размере одной тарифной ставки (оклада), а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности - в размере одной тарифной ставки (оклада);
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - в размере одной тарифной ставки (оклада).

6.20.1. Вести учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (статья 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»);

6.21. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, для чего подготавливается и утверждается список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра в соответствии со статьей 220 ТК РФ, приказом Минтруда России и Минздрава РФ от 31 декабря 2020 г. №988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 220 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

- проведение обязательного психиатрического освидетельствования, для чего подготавливается список должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной

опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, в соответствии с Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, утвержденным приказом Минтруда РФ от 20 мая 2022г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»).

- проведение предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, для чего подготавливается список работников, которые проходят обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры в соответствии с Порядком проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденным приказом Министерства здравоохранения РФ от 30.05.2023 №266н «Об утверждении порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований»;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников (статья 216.3 ТК РФ);

- приобретение аптек, укомплектованных изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи работникам (статья 216.3 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24.05.2024 № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи, пострадавшим с применением медицинских изделий»);

6.21.1. Соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, не допускать применение труда лиц моложе восемнадцати лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»).

6.22. В целях создания экологически безопасных условий труда для работников, решения вопросов охраны окружающей среды стороны договорились:

- принимать участие в организации и проведении Всероссийских Дней защиты от экологической опасности под девизом «Экология – Безопасность – Жизнь»;

- разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации;

- включать в программы обучения уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;

- регулярно информировать работников организации о состоянии окружающей среды.

6.23. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч. заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций.

6.24. Работодатель разрабатывает планы профилактических мер по защите работников от биологических рисков (COVID-19).

6.25. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах ее работы;

- участие в работе комиссий по оценке профессиональных рисков;

- контроль в соответствии с законодательством за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;

- контроль в соответствии с законодательством за размерами гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных условиях труда;

- направление мотивированного мнения в адрес Работодателя о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда;

- обучение представителей Профсоюза в комиссиях по охране труда;

- участие в работе постоянно действующих комиссий по другим аспектам охраны труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль в соответствии с законодательством за целевым расходованием средств на охрану труда;

- участие в разработке и реализации мер по сохранению и укреплению здоровья работников;

- участие в разработке плана мероприятий в организации по улучшению условий и охраны труда, здоровья, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников информации о ВИЧ-инфекции, профилактику, снижение и ликвидацию ВИЧ-инфекции, а также на недопущение дискриминации людей, живущих с ВИЧ;

- участие в разработке планов профилактических мер по защите работников от биологических рисков (COVID-19);

- участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.25.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников с привлечением уполномоченных лиц по охране труда.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (ст.20 федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10-ФЗ, ст.370 Трудового Кодекса РФ).

6.25.3. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности.

6.25.4. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

6.25.5. Ходатайствовать о предоставлении мер социальной поддержки членам Профсоюза при несчастных случаях на производстве. Размер единовременной выплаты определяется в зависимости от непрерывного профсоюзного стажа и степени тяжести несчастного случая:

Профсоюзный стаж	Размер Единовременной выплаты (руб.)	
	Легкий случай	Тяжелый случай
от 1 года до 3 лет	10000	15000
от 3 лет до 7 лет	15000	25000
от 7 лет и выше	20000	35000

Размер единовременной выплаты при установлении впервые профессионального заболевания, связанного с работой в учреждении здравоохранения, составляет 30 000 (тридцать тысяч) рублей.

Размер Единовременной выплаты, осуществляемой родственникам погибшего работника – члена Профсоюза, составляет 75000 (семьдесят пять тысяч) рублей.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантии в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно:

- разрабатывают планы (программы) оптимизации численности персонала, обеспечения занятости и мер по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации;

- предоставляют высвобождаемым работникам возможность опережающего обучения новым профессиям, а также поиска работы до наступления срока расторжения трудового договора.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.3. В случае реорганизации или ликвидации Организаций либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатель сообщает об этом работникам персонально и в письменной форме под роспись, а также информирует Профсоюзный комитет и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.4. Критериями массового высвобождения работников учреждений, подведомственных Минздраву РТ, считаются:

- а) ликвидация учреждений Минздрава РТ любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- б) сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют:

- семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к

существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Помимо лиц, указанных в части 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- лица, избранные в состав выборного органа первичной профсоюзной организации;
- лица предпенсионного возраста;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, проработавшие более 10 лет в данной организации;
- обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

- **работники, которые проходили военную службу по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключавшие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации»;**

- **работники, мужа и (или) жены которых проходят военную службу по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключавшие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.**

7.6. Работодатель обязуется при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников:

- направлять проекты приказов и обоснования по ним в Профсоюзный комитет для получения мотивированного мнения;

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

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

- предлагать работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (ст. 180 ТК РФ);

- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет, дополнительное выходное пособие в размере одного оклада.

7.6.2. Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем, но не может быть менее 4 часов в неделю.

7.6.3. Увольнение по инициативе работодателя работников - членов Профсоюза, в

случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7.6.4. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.6.5. В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников.

7.7. Работодатель обязуется принимать следующие меры по содействию занятости:

- способствовать оформлению досрочного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);

- не допускать принуждения работников к уходу в отпуск без сохранения заработной платы в случае простоя (временной приостановки работы по причинам санитарно-эпидемиологического, экономического, технологического, технического или организационного характера);

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

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.8. Стороны обязуются:

7.8.1. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров:

- обеспечить процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров;

- включать в состав рабочей группы (комиссии) по проведению мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в организации представителей Профсоюзного комитета;

- запрашивать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов;

- принимать меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств организации.

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.8.2. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

В соответствии с абз.3 пункта 7.8. Отраслевого соглашения при направлении работодателем работника, работающего в данной организации по внутреннему совместительству по иной должности (отличной от занимаемой по основному месту работы), для повышения квалификации по специальности по совмещаемой должности с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.8.3. Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинских и фармацевтических работников осуществлять не реже 1 раза в 5 лет.

7.8.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у медицинских и фармацевтических работников, находившихся в состоянии длительной нетрудоспособности (свыше 6 месяцев), призванных на службу в Вооруженные силы РФ, призванных на военную службу по мобилизации, лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет, сохранять соответствующую надбавку за квалификационную категорию в течение одного года после выхода на работу из средств от приносящей доход деятельности.

7.8.5. Ежегодно за счет средств организации проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала.

7.8.6. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.8.7. Обеспечить трудоустройство граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которыми трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, в течение трех месяцев после увольнения с нее.

7.9. Работодатель обязуется:

Организовать работу по наставничеству работников в соответствии с положением о наставничестве, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

установить доплату за наставничество в размере не менее 20 процентов от должностного оклада наставника;

предоставлять дополнительные меры поддержки и поощрения наставников (например: получение дополнительного профессионального образования с целью повышения квалификации наставников за счет средств работодателя; компенсация затрат наставника на проезд и связь, связанных с исполнением наставнических обязанностей; предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска в удобное для наставника время; предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска; установление гибкого графика работы; ходатайство о вручении наставникам государственных, ведомственных и наград; вручение памятных подарков, корпоративных знаков отличия (значки, грамоты); включение наставников в кадровый резерв на руководящие должности в организации, приоритетное выдвижение их на такие должности и др.).

7.10. Профсоюзный комитет обязуется:

7.10.1. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области занятости.

7.10.2. Обеспечить защиту социальных гарантий в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

7.10.4. Осуществлять профсоюзный контроль за привлечением на постоянные рабочие места работников по бессрочным трудовым договорам;

7.10.5. Выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при увольнениях и т.д.;

7.10.6. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам;

7.10.7. Не снимать увольняемых работников (по их желанию) с профсоюзного учета вплоть до их трудоустройства, оказывать единовременную материальную помощь за счет средств Профсоюза.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Своевременно перечислять Единый налоговый платеж в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Социальный фонд.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227, 228, 229, 230, 231 ТК РФ, с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 20.04.2022 года №223Н, **Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022 г. № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»**;

- сообщать в течение суток в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (далее - исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) о факте несчастного случая на производстве;

- готовить и передавать в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

8.1.6. Направлять по согласованию с исполнительным органом страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя до 20 процентов сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации);

8.1.7. Осуществлять за счёт собственных средств помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

- выделять дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере тарифной ставки (оклада);

- производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;

- выплачивать семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере тарифной ставки (оклада);

- осуществлять выплаты на дополнительную лечебно-профилактическую помощь в размере 2000 рублей;

- знакомить работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд РФ.

8.2. Работодатель:

- обеспечивает отчисление средств на добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей;

- принимает меры по ликвидации задолженности по Единому налоговому платежу;

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;

8.3. Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с постановлением исполкома ФНПР от 22.06.2011г.№ 4-4.

8.4. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль в соответствии с законодательством за своевременностью и достоверностью представления в Отделение Социального фонда России по Республике Татарстан сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24 июля 1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Стороны подтверждают:

9.1.1. В соответствии со ст.185.1. ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.2. Работодатель принимает меры по:

созданию финансовых и материальных ресурсов на оказание мер поддержки работникам в период ограничительных мер, вызванных чрезвычайными ситуациями.

9.3. Работодатель помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), оказывает

единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка в размере ____ рублей;
- на похороны близких родственников (указать) в размере 3000 рублей;
- к 1 сентября на каждого ребенка школьного возраста в размере ____ рублей;
- неработающим пенсионерам - бывшим работникам Организации, проработавшим в Организации не менее 10 лет, ко Дню пожилого человека в размере 500 рублей,
- ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла, бывшим работникам Организации, в размере 1000 рублей;
- поощряет работников в честь юбилейных дат (50 и 55 лет со дня рождения для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин) в зависимости от стажа работы в организации в размере:
 - поощряет работников в честь юбилейных дат (50 и 55 лет со дня рождения для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин) в зависимости от стажа работы в организации в размере:
 - врачи- 5000 рублей,
 - средний медицинский персонал-4000 рублей,
 - административно-хозяйственный персонал- 3000 рублей;
 - за продолжительную работу в ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» в течение 25 лет и в связи с юбилейной датой 80 лет, в размере:
 - врачи- 5000 рублей,
 - средний медицинский персонал-4000 рублей,
 - административно-хозяйственный персонал- 3000 рублей.
 - объявление благодарности, награждение почетной грамотой, награждение единовременной денежной премией:
 - почетных званий, нагрудных знаков, почетных грамот МЗ РФ, благодарность МЗ РФ - в размере одной тарифной ставки (оклада);
 - почетных званий, нагрудных знаков, почетных грамот МЗ РТ, благодарность МЗ РТ – в размере одной тарифной ставки (оклада);
 - выплачивает единовременное материальное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада) работникам, впервые выходящим на пенсию по старости или за выслугу лет при условии оставления ими рабочего места;
 - предоставляет медицинское обеспечение неработающим пенсионерам в ведомственной поликлинике и др.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений;
- в рамках предоставления жилья по социальной ипотеке участвовать в работе общественной жилищной комиссии, контролировать соблюдение условий, определенных Порядком предоставления гражданам жилых помещений по социальной ипотеке (постановление КМ РТ от 02.08.2007 г. № 366);
- содействовать обеспечению нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях, а работников отделений лучевой диагностики и терапии, отделения скорой медицинской помощи в Республиканском центре реабилитации МЧС РТ;
- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий;
- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.5. Стороны обязуются предоставлять в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год и за счёт средств от внебюджетной деятельности:

- согласно постановлению Совета Министров ТССР №261 от 14.06.1991г. женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного

времени или один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере 50 % тарифной ставки, оклада.

Женщинам предоставляется свободный день или свободное время на основании её письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем; (В данном пункте определить порядок и условия предоставления женщинам свободного времени или свободного дня. Указать источники финансирования).

– прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников учреждения здравоохранения: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

– работникам, проработавшим в течение календарного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.6. Стороны содействуют:

– осуществлению дополнительного добровольного страхования работников отрасли - членов профсоюза, открывая на них за счет собственных средств и средств организаций лицевые счета в негосударственном пенсионном фонде «Волга-Капитал», с целью обеспечения дополнительных мер социальной защиты.

– другие гарантии и компенсации по решению сторон.

9.7. Стороны рекомендуют предусмотреть:

– решение вопроса о предоставлении льготных кредитов работникам в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. №1050 "О реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации"; постановлением Кабинета Министров РТ «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов» от 25.09.99г. №635; приобретении жилья по ипотечному кредитованию;

– предоставление санаторно-курортного лечения с компенсацией его стоимости, вышедшим на пенсию ветеранам организации;

– предоставление женщинам, имеющим несовершеннолетних детей (отцам, воспитывающим несовершеннолетних детей без матери, а также опекунам, попечителям несовершеннолетних детей), льготных путёвок в загородные детские оздоровительные лагеря для оздоровления детей, нуждающихся в дополнительной социальной поддержке.

9.8. Стороны осуществляют:

– организацию работы по подготовке и празднованию дня Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945г.г.;

– систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

Х. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организации:

10.1.1. создание необходимых условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, с целью закрепления их в учреждении;

10.1.2. закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении (Приложение №10 коллективного договора);

10.1.3. предоставление гарантий, установленных молодым работникам для обучения в профессиональных образовательных организациях в соответствии со статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые.

10.1.4. обеспечение для молодых работников возможности социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять по инициативе работодателя, не переводить на другое место работы без их согласия);

10.1.5. привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

10.1.6. материальное стимулирование молодых работников, впервые поступивших на работу, установление единовременного пособия в размере _____ (не менее одного) должностного оклада (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором;

10.1.7. материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 9 июня 2012г. №501 "О мерах государственной поддержки врачей - молодых специалистов", принятых на работу в государственные автономные (бюджетные) учреждения здравоохранения, расположенные на территории муниципальных районов Республики Татарстан, на основании целевого направления Министерства здравоохранения Республики Татарстан (Приложение №19 коллективного договора).

10.1.8. формирование кадрового резерва из молодых специалистов и утверждение программы их продвижения по службе.

10.2. Стороны содействуют:

10.2.1. в организации стажировок обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования с последующим их трудоустройством на постоянные рабочие места.

10.2.2. в приобретении жилья молодыми специалистами:

– по программе социальной ипотеки (Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 15 апреля 2005 г. №190 "Об утверждении ... Социальной ипотеки в Республике Татарстан»);

– по Программе государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий,

– по Программе предоставления грантов Правительства Республики Татарстан в соответствии с постановлением Кабинета Министров РТ от 25.02.2014г №120 «О предоставлении гранта размером 800 тысяч рублей на улучшение жилищных условий врачей по наиболее дефицитным специальностям»,

– по Программам «Земский доктор», «Земский фельдшер».

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

– создать в организации молодежную комиссию Профсоюза;

– использовать нормативную правовую базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

– проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое материальное поощрение за активное участие в общественной жизни;

– учреждать профсоюзные стипендии;

– проводить работу по развитию правовой и экономической грамотности молодежи.

XI. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

11.1. Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий, в том числе с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

11.2. Работодатель обязуется:

- направлять Профсоюзному комитету на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью организации, в соответствии со сметой расходов средства, исходя из своих финансовых возможностей;

- выделять на организацию отдыха и оздоровления работников средства исходя из потребности и финансовых возможностей;

- обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров - конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

- выделять денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь в размере до 3 % поступлений от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности, в соответствии с ч. 4 ст. 377 ТК РФ.

Указанные средства расходуются:

- на оплату аренды спортивных залов, плавательных бассейнов, занятий в спортивных секциях и других с целью поддержания здорового образа жизни сотрудников;

- на полную и частичную, совместно с Профсоюзом оплату приобретенных санаторно-курортных путевок для работников-членов Профсоюза;

11.3. Стороны обеспечивают реализацию мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (*Указ Президента Российской Федерации от 24 марта 2014 года № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне" (ГТО)», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.06.2014 года № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»*).

11.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;

- выделять на организацию отдыха и оздоровления работников средства в размере, определяемом решением общего собрания (конференции) членов профсоюза.

- способствовать поощрению лиц, ведущих здоровый образ жизни, работников без вредных привычек (в том числе отказавшихся от табакокурения), спортсменов, ответственных за проведение физкультурной работы в организациях, а также выделению помещений для занятий физической культурой;

11.5. Стороны подтверждают:

В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы (часть 2 подпункта 9 пункта 2 статьи 251 Налогового Кодекса Российской Федерации).

ХII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией

Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» в лице председателя первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ (председателя профкома) и его представителей единственным полномочным представителем работников.

12.2. Стороны подтверждают, что по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- ~ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами Профсоюза (ст.82,374 ТК РФ)
- ~ привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- ~ разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- ~ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- ~ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ~ установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- ~ применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- ~ массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- ~ установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- ~ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- ~ создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- ~ установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- ~ установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.117 ТК РФ), размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
- ~ определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- ~ размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- ~ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- ~ установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- ~ другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

12.3. Работодатель обязуется:

- не допускать своего вмешательства в деятельность Профсоюзной организации, которое может повлечь за собой ограничение прав Профсоюза или воспрепятствование законному осуществлению его уставной деятельности;

- реализовать право на участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями статьи 53.1. ТК РФ и п. 3.1.5. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан на 2026 – 2028 годы;

- не препятствовать инициативе работников по созданию (восстановлению) первичной Профсоюзной организации в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 процента от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (в случае прохождения процедур

банкротства (ликвидации предприятия) перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы);

не препятствовать осуществлению профсоюзами контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия Профсоюзному комитету для осуществления его деятельности (статья 377 ТК РФ);

гарантировать соблюдение в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы,

рассматривать жалобы и заявления работников, направленных администрации, совместно с представителями Профсоюзного комитета;

информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации коллективного договора, не позже чем за 14 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

предоставлять Профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые для работы помещения, оргтехнику, в порядке и на условиях, определяемых сторонами в соответствии с законодательством;

предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;

проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;

выплачивать освобожденным профсоюзным работникам премии и другие виды материального поощрения, предусмотренные в организации, из средств организации;

на основании пункта 11.7. Отраслевого соглашения на 2026-2028 годы выделять средства (из иной приносящей доход деятельности) на:

выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно значимой деятельности в размере не менее 50% от минимального размера оплаты труда, при условии, что профсоюзное членство составляет не менее 80%;

предоставление председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (вариант «Гарант», «Консультант» и пр.) и оплачивает обновление ее содержания.

12.4. Профсоюзный комитет обязуется:

способствовать повышению качества предоставляемых населению медицинских услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;

осуществлять контроль в соответствии с законодательством за соблюдением трудовых прав работников - членов профсоюза.

оказывать бесплатную юридическую помощь работникам - членам профсоюза;

информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, Отраслевого и других соглашений;

представлять интересы работников - членов профсоюза в судах, в комиссии по трудовым спорам;

~ осуществлять контроль в соответствии с законодательством за своевременным перечислением Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы;

~ обеспечивать подписку на газеты Федерации Независимых Профсоюзов России «Солидарность» и Федерации профсоюзов Республики Татарстан «Новое слово».

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.27 – 5.34 КоАП РФ).

13.2. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

13.3. Настоящий коллективный договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.