

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГАУЗ ««ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»
на период с 22.09.2022 по 22.09.2025 гг.

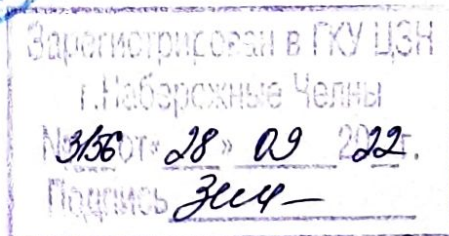
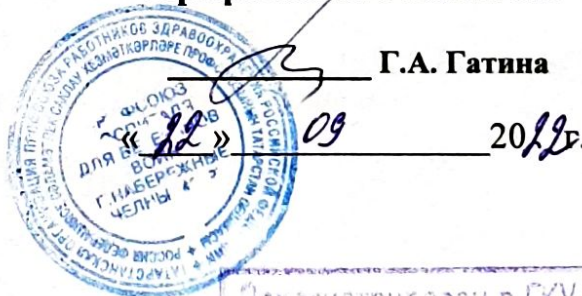
От работодателя:

От работников:

Главный врач

Председатель

Профсоюзного комитета



Зарегистрировано в ЦЗН г.Набережные Челны

без замечаний

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГАУЗ «Госпиталь для ветеранов войн» г. Набережные Челны, в лице главного врача Мавзютовой Резеды Ришатовны, именуемого далее «Работодатель», и работники ГАУЗ «Госпиталь для ветеранов войн» г. Набережные Челны, представителем которых является Профсоюзный комитет в лице председателя профсоюзного комитета Гатиной Гузяль Ахтямовны, уполномоченного Уставом Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, именуемого 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-ХІ «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.

1.5. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с «22» сентября 2022 года и действует не более трех лет до «22» сентября 2025 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 городской центр занятости населения 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.

1.13. 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 счета вышестоящих профсоюзных организаций.

1.14. Работодатель обязуется:

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

1.14.2. 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.

1.14.3. Обеспечить реализацию права представителей работников (председателя профкома ГАУЗ) на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

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

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

1.17. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, соответствующим государственным учреждением - Центром занятости населения г.Набережные Челны (далее – орган службы занятости). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании 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.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на обеспечение устойчивой и ритмичной работы организации, внедрение новой техники и технологий, прогрессивных форм

организации и оплаты труда;

- принимать активное участие в реализации Территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи.

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

-добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников, обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения программы;

-создавать условия для освоения передового опыта, внедрения достижений науки и практики;

-проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта»;

-проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников согласно ежегодного плана.

-предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ), в т.ч. по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором (ст.53 ТК РФ);

-сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (ст. 22 ТК РФ);

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

-представительствовать от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

-использовать возможность участия представителей Профсоюзного комитета в избрании в члены наблюдательного совета автономного учреждения;

-способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения работников;

-способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

-вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

-не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;

2.3. Работники обязуются:

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

-способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемой медицинской помощи, использовать передовой опыт и достижения коллег.

2.4. Стороны договора в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации:

-по совершенствованию и реализации систем оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом

обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; по анализу лучших практик.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

3.1. 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».

3.2. 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 (*ст. 60 ТК РФ*).

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

3.4. 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.

3.5. 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 замещающую ее альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трех месяцев после окончания прохождения службы.

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

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

3.8. Изменение условий трудового договора оформляются путем составления в письменной форме дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

3.9. 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.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, и ознакомить с ним работника под роспись. До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции)

работника (ст. 68 ТК РФ).

3.10.2. 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 (ст.ст. 72 – 74 ТК РФ).

3.10.3. 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 (ст. 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.

3.10.4. 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 (ст. 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).

3.11. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

4. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Республиканским, Отраслевым соглашениями и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.ст. 57, 60 ТК РФ).

4.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.3. В соответствии со ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

4.4. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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 дня месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ

4.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» медицинским работникам может устанавливаться продолжительность рабочего времени менее 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели врачей - заведующих структурными подразделениями соответствует продолжительности рабочей недели, установленной для врачебного персонала, возглавляемого ими подразделения.

4.7. В соответствии с действующим трудовым законодательством Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя фиксированными выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним фиксированным выходным днем,
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Работа по графику осуществляется в соответствии с утвержденным графиком сменности с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который согласовывается не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.7.1. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (не сокращается на 1 час ст. 96 ТК РФ) в связи с необходимостью по условиям труда, непрерывностью оказания медицинской помощи.

4.7.2. В связи с производственной необходимостью Работодатель имеет право изменять и вводить иные режимы работы для работников.

При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или в отделениях) применяется суммированный учет рабочего времени, согласно Приказу главного врача, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Графики сменности утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и доводятся до работников не позднее месяца до их введения в действие.

При введении суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не может превышать нормального числа рабочих часов.

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

4.8. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30

минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются. В соответствии со ст.108 ТК РФ на тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Привлечение работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.9.1. С согласия работника Работодатель может привлекать работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени на условиях работы по совместительству, с заключением отдельного трудового договора о работе по совместительству.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Законом Республики Татарстан от 19.02.1992 г. N 1448-ХП, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью оказания медицинской помощи, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

4.11. 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 02.04.2014 г. N 148н.

4.12. С целью оказания круглосуточной и неотложной медицинской помощи в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Республики Татарстан с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, медицинские работники могут привлекаться к дежурствам сверх месячной нормы рабочего времени по графику без занятия штатной должности в соответствии с подпунктом "ж" пункта 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 г. N 41.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК

РФ).

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. 114,115 ТК РФ).

5.3. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

работникам моложе 18 лет - 31 календарный день;

педагогическим работникам – 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05. 2015г.

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

Инвалидам предоставляется основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии со ст.119 ТК РФ и Постановлением Кабинета Министров от 26.05.2003 г. № 280 (Приложение № 10)

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников") (Приложение № 2);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

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).

В стаж работы, дающей право на ежегодный отпуск за стаж работы (Постановление Правительства РФ от 20.12.2021г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников». Дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывную работу свыше трех лет устанавливается:

Наименование должности и (или) специальности	Место работы
Врач-терапевт участковый, в том числе заведующие терапевтическими отделениями поликлиник	Территориальные участки городских поликлиник, поликлинических отделений
Медицинские сестры участковые терапевтических территориальных участков	
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	Терапевтические участки в поликлиниках (поликлинических отделениях)

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

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

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

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

5.7. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются категориям работников, указанных в ст. 128; 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.8. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам организации в следующих случаях:

- а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 календарный день;
- б) в связи с рождением или усыновлением ребенка родителем 2 календарных дня;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника 3 календарных дня;
- г) проводы сына на службу в армию 1 календарный день;
- д) для участия в похоронах родных и близких (родители, дети, супруг/супруга, полнородные братья и сестры) 3 календарных дня.
- е) в связи с бракосочетанием работника 3 календарных дня.
- ж) для прохождения профилактических осмотров или диспансеризации 1 календарный день (при предоставлении справки медицинского учреждения о прохождении диспансеризации в день освобождения от работы):

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

Дополнительные отпуска оплачиваются из расчета средней заработной платы работника.

5.9. Предоставляются отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

5.10. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, может заменяться денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением условий, предусмотренных 4 абз. ст. 117 ТК РФ (ст.126 ТК РФ).

5.11. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией по письменному заявлению работника.

Компенсация так же как оплачиваемый дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день корректируется на фактически отработанные дни в установленный период и рассчитывается исходя из среднего заработка в порядке, утвержденном постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922.

5.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

5.12.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

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

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. О внесении изменений и дополнений в локальные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2. О создании 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, повышения качества оказываемых услуг.

6.3. Об установлении системы оплаты труда работников учреждений Минздрава РТ в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012 года № 323 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Татарстан», приказом Министерства здравоохранения Республики Татарстан от 25.04.2012г. № 595 (с дополнениями и изменениями), локальными нормативными актами по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст.135 ТК РФ) (Приложение № 8).

6.4. Об установлении заработной платы работников государственных учреждений здравоохранения Республики Татарстан, в соответствии с новыми системами оплаты труда в размере не меньшем, чем до введения таких систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же

квалификации.

6.5. Об установлении системы оплаты труда работников учреждений Минздрава РТ с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 г. № 541н, государственных гарантий по оплате труда, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения профсоюзного комитета учреждения.

6.6. Об установлении в трудовом договоре с работником фиксированного размера оклада (должностного оклада), установленного работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда.

6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается при классе вредности:

3.1 и 3.2 - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада);

3.3 - не менее 6 процентов тарифной ставки (оклада);

3.4 - не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада).

При установлении опасных условий труда (4 класс), выплата компенсационного характера составляет не менее 12 процентов тарифной ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальным нормативным актом, коллективным договором, трудовым договором.

6.9. Об установлении размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

6.10. Об установлении выплаты за качество выполняемых работ по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения. Значения критериев и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

6.11. Об установлении премиальных и иных поощрительных выплат работникам единовременно и за определенный период времени месяца, год, к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Конкретный размер, порядок и условия премиальных выплат определяются и выплачиваются в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 4) в пределах имеющихся средств по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.12. Стороны договорились:

-что заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 5 раз;

-заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников учреждения;

- оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном в размере: не менее одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится соответствующие доплаты. Доплаты начисляются работнику в месяце, следующем за месяцем, в котором работа выполнялась, после подсчета объема выполненной работы. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

- Время простоя по вине Работодателя оплачивать из расчета 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

- Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, исключить ст.157 ТК РФ. оплачивать из расчета 2/3 оклада (должностного оклада) работника.

- Время простоя по вине работника не оплачивается. Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ).

6.13. Формирование фонда оплаты труда работников государственных учреждений Минздрава РТ производится из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета РТ, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг, объёмов средств из бюджета Территориального фонда обязательного медицинского страхования РТ, направленных на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.14. Порядок организации и условий оплаты труда работников, занятых оказанием медицинских услуг на платной основе производится в соответствии с Положением об оплате труда работников, занятых и содействующих оказанию платных медицинских услуг (Приложение № 6).

6.15. При сохранении за работником средней заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством, исчисление средней заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.16. При направлении сотрудника в командировку или на обучение (повышение квалификации или профессиональная переподготовка) с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата как по основному месту работы, так и по внутреннему совместительству.

6.17. Работникам, направляемым в служебную командировку, или на обучение (повышение квалификации или профессиональная переподготовка) с отрывом от работы возмещаются все связанные с нею расходы. Величина суточных устанавливается в размере не ниже размера суточных, установленного Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета. Величина предельных затрат на наем жилого помещения для сотрудников за исключением главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера и главной медицинской сестры, устанавливается при направлении:

- по территории Республики Татарстан –550 рублей в сутки;

- за пределы Республики Татарстан (кроме административных центров субъектов Российской Федерации) –1000 рублей в сутки;
- в административные центры субъектов Российской Федерации (кроме г. Москва и г. Санкт Петербург)– 1500 рублей в сутки;
- в г. Москва и г. Санкт Петербург –2000 рублей.

Величина предельных затрат на наем жилого помещения для сотрудников главному врачу, заместителям главного врача, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре, устанавливается при направлении:

- по территории Республики Татарстан –2000 рублей в сутки;
- за пределы Республики Татарстан (кроме административных центров субъектов Российской Федерации) –2500 рублей в сутки;
- в административные центры субъектов Российской Федерации (кроме г. Москва и г. Санкт Петербург)– 3000 рублей в сутки;
- в г. Москва и г. Санкт Петербург –4000 рублей.

6.18. Стороны договорились, что работодатель:

- обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника;

- соблюдает действующие нормативные правовые акты, гарантирующие обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- несёт ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам;

- выплачивает работникам за счет собственных средств пособие за первые 3 дня временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством;

- извещает работников о введении новых норм труда, замене и пересмотре норм труда с учетом мнения Профсоюзного комитета; не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);

- обеспечивает нормальные условия труда для выполнения работниками установленных норм труда;

- извещает в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст.136 ТК РФ).

- выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 29 числа текущего месяца срок выплаты зарплаты за работу в первую половину месяца, 14 числа следующего месяца – срок выплаты зарплаты за вторую половину месяца;

- производит доплату за работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня работникам учреждений здравоохранения в размере 50% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

- 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).

В случае истечения срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска. В случае переноса срока аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии, сохранять ему оплату труда с учетом

имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока аттестации.

6.19. 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 – со дня издания приказа 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.

6.20. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

6.21. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, регулируется ст. 285 ТК РФ, т.е. оплачивается пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.22. Оплата дежурств на дому осуществляется с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных системой оплаты труда.

При этом время нахождения работника дома в ожидании вызова учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

6.23. В случае вызова работника в учреждение время, затраченное им на оказание медицинской помощи, а также время в пути учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы.

При этом время в пути учитывается для всех работников в фиксированном размере – 30 минут до учреждения и 30 минут обратно.

6.24. Оплата труда в сверхурочное время производится за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в 1,5-ом размере из расчета от должностного оклада, за последующие часы – 2-ом размере из расчета от должностного оклада. Для целей оплаты сверхурочной работы часы сверхурочной работы, приходящиеся на каждый рабочий день, при суммированном учете рабочего времени рассчитываются следующим образом: количество часов, отработанных сверх нормы часов учетного периода делится на количество рабочих смен (дней).

6.25. С письменного согласия работника, условия труда которого по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, изъявившего желание увеличить продолжительность рабочего времени до 40 часов в неделю (для медицинских работников до 39 часов в неделю), оформленного путем

заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится выплата денежной компенсации не менее чем в полуторном размере от должностного оклада с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера. Конкретный размер компенсации может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Указанная денежная компенсация выплачивается работнику ежемесячно, вместе с заработной платой за вторую половину месяца, а при прекращении действия трудового договора - в день увольнения в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

6.26. Оплата труда за дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику без занятия штатной должности, осуществляемое в соответствии с подпунктом "ж" пункта 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 г. N 41, производится за фактически отработанное время из расчета должностного оклада по профессиональной квалификационной группе с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных системой оплаты труда.

6.27. Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда,

требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда,

представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров,

способствовать обращению работников в Комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы,

контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через КТС, суд.

представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

7. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны признают:

- гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

- при регулировании вопросов гарантий в области занятости придерживаются критериев массового высвобождения работников, установленных в Отраслевом соглашении, а именно:

Критериями массового высвобождения работников учреждений Минздрава 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.

7.2. Работодатель обязуется:

- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации или приватизации, а также при сокращении численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;

- сообщать в письменной форме в центр занятости населения и Профсоюзному

комитету при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ);

- ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей);

- организовать процесс непрерывного обучения работников (1 раз в 5 лет) на базе учебных заведений в целях повышения квалификации кадров;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

- способствовать формированию в организации системы, обеспечивающей обучение работников в течение всей трудовой деятельности;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в работе инструментов, сырья и материалов (ст. 214 ТК РФ).

8.2. Продолжать работу по внедрению в учреждении Системы управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» (с Изменением № 1) и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» и Приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерно положения о системе управления охраной труда».

8.3. Продолжить обеспечение службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (статья 223 ТК РФ, приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 22 апреля 2021 г. № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда») и приведение численности ее сотрудников в соответствие с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденными постановлением Минтруда России от 31.01.2022 года № 37 «Об утверждении рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

8.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Перечня мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.10.2021 года № 771н).

8.5. 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 медицинских услуг (статья 225 ТК РФ).

8.6. Обеспечить работу кабинета охраны труда, оформление уголка охраны труда, стенда в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 17.12.2021 года № 894.

8.7. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на рабочих местах (подразделениях).

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

8.8. Работодатель по результатам специальной оценки условий труда и по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации, указанные в таблице:

Наименование гарантий и компенсаций	Вредные условия труда (класс 3)				Опасные условия труда (класс 4)	Основание для предоставления компенсаций
	1.	3.2.	3.3.	3.4.		
1. Дополнительный оплачиваемый отпуск		не менее 7 календарных дней	не менее 7 календарных дней	не менее 7 календарных дней	не менее 7 календарных дней	статья 117 ТК РФ пункт 6.11.1 Отраслевого соглашения на 2020-2022 гг.
2. Повышенный размер оплаты труда (% тарифной ставки (оклада))	не менее 4%	не менее 4% медицинским работникам не менее 14 календарных дней	не менее 6% медицинским работникам не менее 14 календарных дней	не менее 8% медицинским работникам не менее 14 календарных дней	не менее 12% медицинским работникам не менее 14 календарных дней	пункт 5.7.3 Отраслевого соглашения на 2020-2022 гг.

Примечания: 1. Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается для конкретного работника на основании статьи 92 и 350 Трудового кодекса РФ (Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

2. По пункту II. Размеры выплат компенсационного характера за работу во вредных условиях труда от 4 до 12 процентов производится работникам, не указанным в Постановлении Кабинета Министров РТ от 18.11.2017г. № 885.

Виды и размеры вышеуказанных компенсаций для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статьи 92, 94, 117 и 147 ТК РФ).

8.9. 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 профессиональных заболеваний.

8.10. При групповом несчастном случае, 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. 228¹ ТК РФ).

8.11. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

8.12. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 214, 216.2, 219 ТК РФ), постановлением Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29 и вступающими в силу с 01.09.2022 г. постановлением Минтруда и Минобразования РФ от 24.12.2021 № 2464).

8.13. Обеспечить своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты согласно типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроля за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ, приказ МЗ и СР РФ от 01.06.2009 г. № 290н и вступающими в силу с 01.09.2023 г. правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н, приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

8.14. Обеспечить бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств (ст. 221 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н Приложение № 12 и вступающими в силу с 01.09.2023 г. правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н, приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

8.15. Обеспечить бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и должностей. Выдача работникам по установленным нормам молока и других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н).

8.16. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 223 ТК РФ).

8.17. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- установление сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда (ст.ст. 92, 117, 147 ТК РФ; постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 (с изменениями на 24.12.2014 г.), постановление Правительства РФ № 482 от 06.06.2013 г. (с изменениями на 23.06.2014 г.), постановление Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г. (с изменениями на 29.05.1991 г.); Отраслевое соглашение между МЗ РТ и комитетом ТРОПРЗ РФ).

- досрочное назначение трудовой пенсии (Постановление Правительства РФ от 16 июля 2014 г. № 665) (ред. от 04.03.2021 г.).

8.18. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Минтруда России Приказом № 629 н от 14.09.2021г. и Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7.

8.19. Обеспечить соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда (статьи 253, 265 ТК РФ, приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин").

8.20. Обеспечить проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст.ст. 214, 370 ТК РФ).

8.21. 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.

8.22. Работодатель в целях проведения медицинских осмотров подготавливает и утверждает отдельными локальными нормативными актами:

а) список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 28.01.2021 № 29н, на основании:

- результатов специальной оценки условий труда;
- эксплуатационной, технологической и иной документации на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности;

б) 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, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695, и Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 28.04.1993 № 377;

в) 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 Минздрава России от 15.12.2014 № 835н.

8.23. Работодатель обеспечивает функционирование системы управления охраной труда путем проведения системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Профессиональный риск в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им

профессионального заболевания.

Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками (ст. 218 ТК РФ).

8.24. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю) (ст. 226 ТК РФ).

8.25. 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 вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;
- регулярно информировать работников организации о состоянии окружающей среды.

8.26. Профсоюзный комитет обязуется обеспечивать:

8.26.1. 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», ст. 45, 72 закона «Об охране окружающей природной среды», ст.370 ТК РФ, п.п.3.1., 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

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

8.26.3. 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.

9. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

9.1. 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.

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

9.3. В случае реорганизации или ликвидации Организаций либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись работодатель сообщает об этом работникам, 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.

9.4. Критериями массового высвобождения работников учреждений Минздрава 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.

9.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- лица, избранные в состав выборного органа первичной профсоюзной организации;

- лица предпенсионного возраста;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- работники, проработавшие более 20 лет в данной организации;

- работники, имеющие двух и более иждивенцев;

- лица, получившие профзаболевание или производственную травму в 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;

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

- 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 предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (*ст. 180 ТК РФ*);

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

9.6.2. 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.

9.6.3. Увольнение по инициативе работодателя работников - членов Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

9.6.4. 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.

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

9.7. 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);

9.8. Стороны обязуются:

9.8.1. 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.

9.8.2. 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 пунктом 7.2.8. 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.

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

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

9.8.5. 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.

9.8.6. Обеспечение трудоустройства 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.

9.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

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

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

10.1.5. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227, 228, 229, 230 231 ТК РФ, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 года №73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 года № 967;

-сообщать в течение суток МЗ РТ, Горком профсоюза, в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан (далее – РО ФСС РФ по РТ) о факте несчастного случая на производстве;

-готовить и передавать в МЗ РТ, соответствующий филиал РО ФСС РФ по РТ 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;

10.1.6. Направлять по согласованию с РО ФСС РФ по РТ 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);

10.3. Стороны обязуются продолжить работу комиссии (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным приказом Фондом социального страхования Российской Федерации 15.07.1994 года №556–а, постановлением исполкома ФНПР от 22.06.2011г.№ 4-4.

10.4. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль в соответствии с законодательством за своевременностью и достоверностью представления в ОПФ РФ по РТ 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»;

- осуществляет контроль в соответствии с законодательством за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных РО ФСС РФ по РТ на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного

травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

- принимает участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

11.1. Стороны подтверждают:

11.1.1. 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 на один рабочий день один раз ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

-Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

11.1.2. в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации, заключить Соглашение об информационном взаимодействии между отделениями Пенсионного Фонда России (ПФР) и работодателем, а также оказывать содействие территориальным органам ПФР по заключению указанного соглашения.

11.2. Работодатель:

помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), оказывает единовременную материальную помощь из средств стимулирующих выплат в следующих случаях:

- на погребение сотрудника: если стаж работы в Госпитале составляет до 5 лет – 30% от должностного оклада (но не менее 3000р); если стаж работы в Госпитале составляет от 5 лет – 50% от должностного оклада; если стаж работы в Госпитале составляет от 10 лет – 100% от должностного оклада;

- на похороны близких родственников (супруга или супруги, детей, родителей, брата или сестры) в размере 3 000 рублей;

- поощряет работников в честь юбилейных дат (50 и каждые последующие пять лет со дня рождения для женщин, 55 лет и каждые пять лет со дня рождения для мужчин) в размере 50 % от 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.

11.3. 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;

- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием

средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

11.4. Стороны обязуются предоставлять:

- работникам организации - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет за полный отработанный месяц без больничного листа, очередного, ученического отпусков, отпуска без сохранения заработной платы, и иных оплачиваемых выходных дней не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, оплачиваемые в размере 50 % от средней заработной платы за 12 календарных месяцев в рабочих днях;

- 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.

11.5. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

12. Молодежная политика

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

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

12.1.2. закрепление наставников за молодыми специалистами в первые три месяца их работы в учреждении, установление наставникам доплаты в размере 20% от оклада за каждого молодого специалиста;

12.1.3. 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.

12.1.5. привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

12.1.6. материальное стимулирование молодых работников, впервые поступивших на работу, установление материальной помощи в размере одного должностного оклада (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором;

12.2. Стороны содействуют:

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

12.2.2. в приобретении жилья молодыми специалистами:

-по программе социальной ипотеки (Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 15 апреля 2005 г. N 190 "Об утверждении Правил и порядка постановки на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в системе 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 грантах Правительства Республики Татарстан врачам-специалистам, врачам клинично-лабораторной диагностики, заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами - фельдшерам, а также фельдшерам, акушерам, медицинским сестрам патронажным фельдшерско-акушерских пунктов, принятым в III-IV кварталах 2020 года и в 2021 году на работу в государственные медицинские организации Республики Татарстан, подведомственные Министерству здравоохранения Республики Татарстан"

12.3. Профсоюзный комитет:

- организует обсуждение на семинарах, «круглых столах» конкретных молодежных проблем;
- проводит обучение молодежного профсоюзного актива с использованием новых информационных технологий;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое материальное поощрение за активное участие в общественной жизни;
- проводить работу по развитию правовой и экономической грамотности молодежи.

13. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

13.1. 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.

13.2. Работодатель обязуется:

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

13.3. 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 социального развития РФ от 29 октября 2021 г. N 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения уровней»

13.4. Профсоюзный комитет обязуется ориентировать работников на здоровый образ жизни.

13.5. 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 РФ).

14. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

14.1. 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.218 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.

14.2. 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 ГАУЗ «Госпиталь для ветеранов войн» г. Набережные Челны, в лице председателя профкома Гатиной Г.А. и его представителей единственным полномочным представителем работников.

14.3. Работодатель обязуется:

- 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 10 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;

14.4. Профсоюзный комитет обязуется:

– 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;

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

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. 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).

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

15.3. Настоящий коллективный договор подписан в 4 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

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