

Представитель работодателя -  
Государственное бюджетное  
учреждение здравоохранения  
Республики Крым «Керченский  
родильный дом»

Представитель работников -  
председатель профсоюзного  
комитета Государственного  
бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики  
Крым «Керченский родильный  
дом»

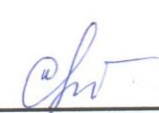
Главный врач

\_\_\_\_\_  
(должность)  
  
\_\_\_\_\_  
Вихолаз В.О.  
(Ф.И.О.)  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

Дата подписания 25.02.2021г

(печать)

Седаш Н.М.

  
\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)  
подпись)

Дата подписания 25.02.2021г

(печать (при наличии))

**Коллективный договор**  
**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**Республики Крым «Керченский родильный дом»**

Срок действия: 01.01.2021 – 31.12.2023 года

Вступает в силу: « 01 » 01 2021 года

г. Керчь

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Керченский родильный дом» (сокращенное наименование ГБУЗ РК «Керченский РД») на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание договора, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - ГБУЗ РК «Керченский РД» в лице главного врача учреждения здравоохранения Тихолаза Олега Юрьевича, именуемое далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профессионального союза работников здравоохранения РФ ГБУЗ РК «Керченский РД» в лице ее Председателя Седаш Натальи Михайловны, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2019 - 2021 годы, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Коллективный договор разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и отдыха, условий высвобождения работников, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.5. Положения настоящего коллективного договора, предусматривающие более благоприятные условия труда (в том числе оплаты труда, льготы и преимущества) по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021 года и действует до 31.12.2023 года.

За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении договора на новый период или о продлении срока действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, структурных подразделений.

1.8. Общие обязанности сторон

1.8.1. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУЗ РК «Керченский РД», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

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

1.8.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения руководителя учреждения здравоохранения, организации Профсоюза (в лице председателя профсоюза или его заместителя) и работников учреждений здравоохранения (руководителей подразделений под подпись). Правом подписи любых согласительных документов со стороны профсоюзной организации обладает только председатель профкома или его заместитель.

1.8.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

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

Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на заседании Комиссии не реже одного раза в год.

1.8.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- содействовать повышению профессионального уровня работников;
- оказывать содействие в реализации государственных программ социальной защиты работников и членов их семей, в случаях, определенных законом;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- обеспечить надлежащее исполнение Федерального Закона № 152-ФЗ от 27.07.2006 «О персональных данных»;
- знакомить с коллективным договором и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех сотрудников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом; предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у сотрудников, посредством переговоров;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.8.7. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы, иных социально-экономических проблем;
- добиваться от работодателя приостановки или отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных

актов, содержащих нормы трудового права, правил внутреннего распорядка, условий настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;
- содействовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, занятости, охране труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками;
- содействовать в организации своевременной оплате труда.

1.8.8. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Департаменте труда и социальной защиты населения администрации города Керчи Республики Крым.

1.8.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

- соблюдать условия и положения настоящего договора;
- принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8.10. Работодатель и работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

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

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

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (ст. 56 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.5. Обязательные условия трудового договора регламентированы ст.57 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре работодатель имеет право предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой, врачебной и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.57 ТК РФ);

2.7. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.8. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.9. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.11. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.12. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст. 61 ТК РФ).

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

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.14. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

### **Испытательный срок**

2.15. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.16. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу в ГБУЗ РК «Керченский РД» не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (№185-ФЗ от 02.07.2013);
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.17. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.18. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.19. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.20. 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 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ).

2.21. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ч. 2 ст. 71 ТК РФ).

2.22. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.23. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

### **Оформление приема на работу**

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

2.25. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.26. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.27. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в ГБУЗ РК «Керченский РД», должно предъявить следующие **документы** (ч. 1 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку. Исключением являются случаи поступления на работу впервые, оформления на условиях совместительства, утраты, повреждения трудовой книжки;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. Исключением являются следующие случаи: первое поступление на работу (ч. 4 ст. 65 ТК РФ), утрата свидетельства (абз. 2 п. 5 ст. 7, абз. 6 п. 1, п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ);
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях) (ст. 351.1 ТК РФ);
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, которая требует специальных знаний или специальной подготовки). К документам об образовании и о квалификации относятся, в частности, диплом о среднем профессиональном образовании, дипломы бакалавра, специалиста, магистра (п. п. 1 - 4 ч. 7 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

2.28. Оформление трудовой книжки и страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования работнику, принятому на работу впервые, является обязанностью работодателя (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.29. В некоторых случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, лицо, поступающее на работу в ГБУЗ РК «Керченский РД», должно представить **дополнительные документы** (ч. 2 ст. 65 ТК РФ):

- справка о характере и условиях труда по основному месту работы - для внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 283 ТК РФ);
- разрешение на работу или патент - для временно пребывающих в РФ иностранных граждан либо лиц без гражданства, за исключением тех категорий иностранных граждан или лиц без гражданства, которые в соответствии с федеральными законами или международными договорами РФ вправе осуществлять трудовую деятельность на территории РФ без таких документов (абз. 3 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ, п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ);
- сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей - для граждан, претендующих на занятие должности заместителя руководителя, главного бухгалтера (ст. 8 Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

– российское национальное водительское удостоверение - для граждан, претендующих на занятие должности водителя автомобиля (п. п. 24, 25 Правил проведения экзаменов на право управления транспортными средствами и выдачи водительских удостоверений, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 24.10.2014 № 1097, Приказ МВД России от 13.05.2009 № 365);

– медицинское заключение о наличии (об отсутствии) у водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами - для граждан, претендующих на занятие должности водителя автомобиля (п. 4 Приказа Минздрава России от 15.06.2015 № 344н «О проведении обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств»);

– личную медицинскую книжку - для граждан, претендующих на занятие должностей, условия работы на которых признаны вредными и (или) опасными условиями труда, должности в области общественного питания, должности медицинских работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ).

### **Медицинский осмотр при заключении трудового договора**

2.30. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).

2.31. При заключении трудового договора медицинскому осмотру подлежат:

1) лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1);

2) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).;

3) работники медицинских организаций и детских учреждений (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);

2.32. В случае отказа кандидата на должность от прохождения обязательного медицинского осмотра при заключении трудового договора, работодатель имеет право отказать соискателю в приеме на работу, так как из положений ст. 69 ТК РФ следует, что медицинский осмотр носит предварительный характер и проводится при заключении трудового договора.

2.33. В случае приема работника без обязательного предварительного медицинского осмотра, ответственность несет работодатель. Допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра влечет административную ответственность (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

2.34. Для прохождения предварительного медицинского осмотра лицу, поступающему на работу, выдается индивидуальное направление. В направлении указываются фамилия, имя, отчество лица, планируемое место работы, а также перечисляются вредные, опасные производственные факторы и работы. Направление выдается лицу, поступающему на работу, под роспись (п. 12 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

2.35. Документом, подтверждающим прохождение предварительного медицинского осмотра лицом, поступающим на работу, является медицинское заключение по результатам предварительного медицинского осмотра (п. 12 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

2.36. Данные о прохождении предварительного медицинского осмотра вносятся в личную медицинскую книжку (п. 5 ст. 34 Федерального закона № 52-ФЗ, п. 33 Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

2.37. Личные медицинские книжки гражданам выдаются центрами гигиены и эпидемиологии. Личная медицинская книжка должна иметь печать организации Роспотребнадзора, выдавшей медицинскую книжку, подпись владельца и храниться у работодателя.

2.38. Личная медицинская книжка может выдаваться работнику для прохождения периодического медицинского осмотра и внесения в нее записи о результатах прохождения медицинского осмотра.

2.39. При увольнении и переходе на другое место работы, личная медицинская книжка возвращается владельцу и предъявляется им по месту новой работы (п.3 Приказ Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402 «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте»).



2.40. Расходы на прохождение предварительного медицинского осмотра несет работодатель (абз. 12 ч. 2 ст. 212, ч. 8 ст. 213 ТК РФ).

2.41. Медицинское освидетельствование и получение медицинского заключения о наличии (об отсутствии) у водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами проводится за счет средств водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) (п. 5 Приказа Минздрава России от 15.06.2015 № 344н «О проведении обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств»).

#### **Обязательные условия трудового договора**

2.42. В трудовом договоре должны быть указаны (ч. 1 ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующим полномочием;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика работодателя;
- место и дата заключения договора.

2.43. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а если работник принят в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, - место работы с указанием данного подразделения и его местонахождения (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- трудовая функция, т.е. работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, срок действия которого не указан, считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя) (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- условия труда на рабочем месте (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). По результатам спецоценки в трудовой договор должны быть включены сведения о классе (подклассе) условий труда, гарантиях и компенсациях;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) (абз. 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- условие об обязательном социальном страховании работника (абз. 10 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (абз. 11 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

- ✓ *Наряду с условиями, предусмотренными ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание*

*такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме (ст.327.2 ТК РФ).*

2.44. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

#### **Дополнительные условия, которые могут включаться в трудовой договор**

2.45. В трудовой договор могут быть внесены дополнительные условия, которые не ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (абз. 1 ч. 4 ст. 57 ТК РФ), в частности:

- условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- условие об испытании;
- условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой, врачебной и иной);
- условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- условие об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.46. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего коллективного договора, соглашений.

#### **Аннулирование трудового договора**

2.47. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч.2 или ч.3 то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. (ч. 4 ст. 61 ТК РФ).

2.48. Статья 61 ТК РФ не устанавливает процедуру аннулирования трудового договора, поэтому работодатель применяет следующий порядок оформления:

- 1) составляет акт об отсутствии работника на работе в день ее начала (ч. 4 ст. 61 ТК РФ не обязывает работодателя выяснять причины отсутствия работника);
- 2) издает приказ об аннулировании трудового договора и отмене приказа о приеме на работу (если он уже издан);
- 3) если работодатель внес в трудовую книжку работника запись о приеме на работу до принятия решения об аннулировании трудового договора, то в трудовую книжку вносится запись об аннулировании трудового договора либо запись о приеме на работу признается недействительной в соответствии с п. 1.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.49. Если работник представит листок нетрудоспособности, который открыли в период со дня заключения договора до дня его аннулирования, работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности (ч. 4 ст. 61 ТК РФ).

#### **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.50. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – ГБУЗ РК «Керченский РД» - юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст.20 ТК РФ).

2.51. Работодатель оформляет трудовые отношения на основе трудового договора с работником учреждения, разработанного в соответствии с Приложением №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190 – р.

2.52. Стороны трудовых отношений могут вносить изменения в трудовой договор в течение всего срока его действия.

2.53. Изменения в условия трудового договора вносятся путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося в дальнейшем неотъемлемой частью трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Инициатором изменений может выступать как работник, так и работодатель.

#### **Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя**

2.54. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

2.55. 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 (ч.2 ст. 74 ТК РФ).

2.56. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч.3 ст. 74 ТК РФ).

2.57. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ «отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора» (ч.4 ст. 74 ТК РФ).

2.58. В случае, когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

2.59. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ «сокращения численности или штата работников организации». При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.60. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.61. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

#### **Изменение условий трудового договора по инициативе работника**

2.62. Работник, посчитавший, что в трудовой договор необходимо внести изменения, вправе обратиться к работодателю с заявлением, содержащим мотивы внесения изменений в трудовой договор, характер изменений и предполагаемые сроки их внесения.

2.63. Рассмотрев заявление работника, работодатель либо соглашается на внесение изменений в трудовой договор, либо отказывает работнику. Свое мнение работодатель может выразить письменно (в резолюции на заявлении работника либо отдельным письмом).

2.64. Согласие работодателя на предложение работника является правом, но не обязанностью. Давление на работодателя со стороны работника в этом вопросе недопустимо. При несогласии работодателя с предложением работника условия трудового договора остаются прежними.

2.65. Если работодатель согласился с предложением работника, стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором фиксируют достигнутые договоренности. При необходимости работодатель издает соответствующий приказ, вносит записи в трудовую книжку и личную карточку работника (например, при переводе в другое структурное подразделение).

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору) и графиками работы сменных работников, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего дня и рабочей недели – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации (приказ Наркомздрава СССР от 12.12.1940 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» - Раздел 40. «Здравоохранение», письмо Министерства труда и социального развития РФ от 12.08.2003 г. № 861-7). Перечень сотрудников, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени (сокращенный рабочий день) прилагается (*Приложение № 2 к коллективному договору – Перечень структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на сокращенную рабочую неделю и дополнительный отпуск*).

3.4. Отдельные работники по распоряжению Работодателя могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени и имеют особый режим работы – ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

Особый режим работы в условиях ненормированного рабочего дня применяется к отдельным работникам, выполняющим особые трудовые функции (в частности, только к тем работникам административно-управленческого персонала, которые вызываются на работу до начала рабочего дня или задерживаются для выполнения своих трудовых обязанностей за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени эпизодически, а не на постоянной основе, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, которые распределяют свое рабочее время по своему усмотрению, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.) Своеобразие ненормированного режима работы заключается в возможности периодического отклонения от правил внутреннего трудового распорядка. Вместе с этим, на таких работников распространяются нормы о продолжительности ежедневной работы, о времени начала и окончания рабочего дня, перерывах.

Перечень сотрудников ГБУЗ РК « Керченский РД», имеющих ненормированный рабочий день прилагается (*Приложение № 3 к коллективному договору - Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, связанный с ненормированным рабочим днем с указанием количества календарных дней к отпуску*).

3.5. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.6. Рабочее время иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.7. Продолжительность ежедневной рабочей смены определяется графиком сменности каждого структурного подразделения ГБУЗ РК «Керченский РД».

Графики сменности доводятся до сведения работников за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

### **3.8. Работодатель обязуется:**

3.8.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

г) лиц, утративших работоспособность на работе;

д) молодежи, обучающейся без отрыва от работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

3.8.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.8.3. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

3.8.4. Продолжительность смены по решению работодателя и согласию работника можно установить до 24 часов. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности, согласованном в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.8.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада - должностного оклада) 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 (части оклада - должностного оклада) за день или час работы, сверх оклада должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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).

3.8.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час (ст. 95 ТК РФ). Для работников, работающих по сменам при суммированном учете рабочего времени месячная норма сокращается на час.

3.8.7. Привлечение работников к сверхурочной работе, осуществляется в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.8.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы, то есть работы, производимые работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, смены, возможны лишь с письменного согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Стороны признают сверхурочные работы неблагоприятными для человека и подлежащими компенсации в повышенном размере или (по заявлению работника) предоставлению дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней и 120 часов в год.

3.8.9. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

3.8.10. Порядок работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ). Ночной признается работа с 22 до 6 часов. Работодатель обязуется не привлекать к работе в ночное время:

- беременных;
- работников, не достигших возраста 18-ти лет;

Работодатель может привлекать к работе в ночное время с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- работников-инвалидов;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекунов, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет.

Оплата труда работников в ночное время производить в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК РФ, Отраслевое соглашение по госбюджетным, госавтоновым и госказенными учреждениями, находящимися в ведении МЗ РК на 2016-2021 гг).

**3.9. Служебная командировка** - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

3.9.1. Работники направляются в командировку на основании письменного распоряжения работодателя, в котором указывается срок командировки.

3.9.2. Днем выезда в командировку считается дата отправления транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия транспортного средства в место постоянной работы.

3.9.3. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работником к месту командирования и обратно к месту работы на служебном транспорте, находящемся в собственности работодателя, фактический срок пребывания в месте командирования подтверждается документами, подтверждающими маршрут следования транспорта (путевой лист, маршрутный лист).

3.9.4. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в учреждении.

3.9.5. Работнику возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные в размере 100 руб. Постановление правительства РФ от 02.10.2002г № 729) при предоставлении соответствующих подтверждающих документов (билеты, счет). При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса о реализации, предусмотренного ст. 37 Конституции РФ, права работника на отдых договорились о том, что:

4.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем считается суббота (при 5-ти дневной рабочей неделе). Оба выходных дня предоставляются подряд. Междусменный отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

4.2. Предоставление дополнительных оплачиваемых четырех выходных дней могут быть предоставлены одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению (ст. 262 ТК РФ).

4.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, время отдыха, окончание или общая продолжительность дня (смены) определяется по соглашению сторон (ст.102 ТК РФ).

4.4. На работах, где по условиям производства предоставить перерыв для питания невозможно – обеденный перерыв предоставляется в течение рабочего времени. К таким работам относятся:

- сменная работа;
- работа всего медицинского персонала.

Остальным работникам ГБУЗ РК «Керченский РД» продолжительность обеденного перерыва устанавливается 30 минут, который в рабочее время не включается и по этой причине удлиняет рабочий день на 30 минут (при 5-ти дневной рабочей неделе).

4.5. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, которые не включаются в общую продолжительность рабочего времени, а так же технологические перерывы, не удлиняющие рабочее время (их продолжительность включается в рабочее время), определяются в соответствии с требованиями ст. 108 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

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

4.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

4.9. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года, в соответствии с графиками предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.126 ТК РФ)).

4.14. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям и перечню должностей работников ГБУЗ РК «Керченский РД»:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом установленного класса (подкласса) условий труда по СОУТ.
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением № 3 к коллективному договору – «Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, связанных с ненормированным рабочим днем».

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск исчисляется отдельно и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (28 календарных дней), а в суммарном выражении они составляют общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительный отпуск может суммироваться с основным удлиненным отпуском, который предусмотрен для следующих категорий:



– для работников в возрасте до 18 лет удлиненный отпуск составляет – 31 календарный день, согласно ст. 267 ТК РФ;

– для работающих инвалидов, в соответствии со ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» удлиненный отпуск составляет - 30 календарных дней.

4.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

4.17. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

В счет времени проработанного в профессиях и должностях с вредными условиями труда засчитываются только те дни, в которые сотрудник был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной категории.

Если медицинский работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Дополнительный отпуск работнику, занятому на работах с вредными и опасными условиями труда, не может быть заменен денежной компенсацией, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ).

4.18. 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.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **4.19. Работодатель обязуется:**

*4.19.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.*

*Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128 ТК РФ:*

– участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие

заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, категориям работников, указанных в ст. 263 ТК РФ:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.19.2. **По соглашению** между работодателем и работником дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам ГБУЗ РК «Керченский РД» на основании п.п.6 части второй ст. 128 ТК РФ по письменному заявлению в следующих случаях:

- родителям, чьи дети идут в 1 класс - 1 календарный день в первый день учебного года;
- родителям, чьи дети являются выпускниками образовательных учреждений – 1 календарный день в последний день учебного года;
- работнику, в день его юбилея (50,55,60,65) – 1 календарный день;
- работникам, имеющим стаж работы более 10 лет работы в одном учреждении- 2 календарных дня;
- работникам, имеющим стаж работы более 15 лет работы в одном учреждении- 3 календарных дня;
- за здоровый образ жизни (в течение рабочего года работник не болел) – 2 календарных дня;
- в связи с проводами сына для прохождения военной службы по призыву – 1 календарный день.

4.19.3. Отпуск по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ. Отпуска работникам, усыновившим ребенка предоставлять в соответствии со ст. 257 ТК РФ.

#### **4.20. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.20.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.20.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

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

4.20.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

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

### **5. ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны прошли к соглашению о том, что:

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации - в рублях (ст. 131 ТК РФ).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается любая дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

5.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором и коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

5.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается работнику ГБУЗ РК «Керченский РД» не реже чем каждые полмесяца, а именно: **10 и 25 числа** каждого текущего месяца путем перечисления на банковские карты и выдается через территориальную сеть банка, заключившего договор с учреждением на открытие и обслуживание счетов, карт работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Система оплаты труда работников ГБУЗ РК «Керченский РД» устанавливается Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Керченский РД» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.7. Размер аванса не может составлять более 50% от должностного оклада работников.

5.8. Учитывается квалификационная категория специалистов, ученая степень и почетное звание. Выплаты устанавливаются к должностному окладу, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплатах.

5.9. Система выплат компенсационного характера определяется Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Керченский РД» (приложение №4 к Коллективному договору).

5.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу в размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

5.11. Система выплат стимулирующего характера определяется Положением о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работников ГБУЗ РК «Керченский РД» (Приложение № 5 к Коллективному договору).

5.12. Для привлечения молодых специалистов в возрасте до 30 лет Работодатель может устанавливать персональные доплаты к должностному окладу на год исходя из финансового положения организации по приказу руководителя.

5.13. Работодатель имеет право при наличии финансирования производить единовременное премирование (в связи с юбилейными датами, прекращением трудовой деятельности по причине выхода на пенсию) осуществляется по представлению руководителя структурного подразделения (при этом юбилейными датами считаются 50-летие, 55-летие, 60-летие).

Премия в связи с прекращением трудовой деятельности по причине выхода на пенсию выплачивается работникам при наступлении пенсионного возраста и при наличии трудового стажа работы в ГБУЗ РК «Керченский РД» не менее 10-ти лет.

Единовременная премия в связи с наступлением юбилейной даты и прекращением трудовой деятельности по причине выхода на пенсию выплачивается работнику по одному из этих оснований. Премии по каждому из этих оснований не суммируются.

**Работодатель обязуется:**

5.14. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ.

5.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск;
- за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 части 1 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы) или пунктами 1, 2 или 4 части 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидации организации, сокращении численности или штата работников), п.1, п 2, п.5, п.6, п. 7 статьи 83 ТК РФ (призыв работника на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью недееспособным к трудовой деятельности, смерти работника, наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений).

5.16. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

5.17. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Вышеуказанные ограничения удержаний из заработной платы работника не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

**5.18. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.18.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, изданных на уровне Правительства Республики Крым, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.18.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.18.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.18.4. Проводить по обращениям работников дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.18.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников основными направлениями политики в области охраны труда.

### **Работодатель:**

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасность жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия.

6.2. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Работодатель финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.3. Обязуется закладывать в смету расходов на текущий год финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере 0,2 процента фонда заработной платы, утвержденной сметой расходов на текущий год.

6.4. Создает и организует работу по обеспечению в ГБУЗ РК «Керченский РД» охраны труда в соответствии с Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации (Приложение к Постановлению Минтруда РФ от 08.02.2000 г. № 14).

6.5. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Республики Крым от 29.12.2014г. №64-ЗРК «О профессиональных союзах».

6.6. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзным комитетом проводит смотры-конкурсы на звание «Лучшая организация по охране труда».

6.7. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.8. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает «План мероприятий по совершенствованию охраны труда и предупреждению несчастных случаев на производстве» к коллективному договору, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий. Внесений изменений и дополнений в план мероприятий производится по взаимному согласию сторон. Внесение изменений и дополнений в план мероприятий производится по взаимному согласию сторон. Контроль за выполнением плана мероприятий осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями. При осуществлении

контроля стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

6.9. Обеспечивает организацию проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) согласно Федеральному закону от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» Подтверждает право на льготное пенсионное обеспечение работников.

В соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а так же повышенная оплата труда) порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона (01.01.2014г) при условии сохранения в соответствующих условиях труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ст. 15 № 421-ФЗ от 28.12.2013г).

6.10. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ).

6.11. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.12. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.13. За счет средств ГБУЗ РК «Керченский РД» обеспечивает своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. Контролирует правильное использование сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивает их хранение, своевременную стирку, сушку, ремонт и замену.

6.14. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальную профсоюзную организацию, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.15. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.16. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.17. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда и иных вопросов, связанных с охраной труда работников.

6.18. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.19. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.20. Режим сокращенного рабочего дня в случае отклонения температуры воздуха на рабочих местах от допустимых норм, на основании стандартов безопасности труда ГОСТ 12.1005-88 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» СанПин 2.2.4.54896 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»

#### **6.21. Работники имеют право:**

- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных или опасных факторов;
- на возмещение вреда здоровью, причиненного профессиональным заболеванием или трудовым увечьем;
- на получение достоверной информации о состоянии условий и охраны труда;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.22. За работниками сохраняется рабочее место (должность) и средняя заработная плата за время приостановки работы вследствие нарушения законодательства по охране труда.

6.23. Стороны, исходя из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах, проводимых в учреждении, на соответствие новой техники и технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзным комитетом, представляется им государственной экспертизе и работодателю со своим мотивированным заключением. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.24. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязаны проводить инструктаж по охране труда.

## **7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

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

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников работодатель рассматривает предварительно при участии Профсоюзного комитета учреждения (ст. 82 ТК РФ).

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники согласно ст.179 ТК;

- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

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

## **7.6. Работодатель обязуется:**

7.6.1. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

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

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

– заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а в случаях массового высвобождения работников – за три месяца, предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата, плана-графика высвобождения с разбивкой по месяцам, список сокращаемых по должностям, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства (ст. 180 ТК РФ). О возможном массовом сокращении работников работодатель информирует также государственную службу занятости не менее чем за три месяца. Предупредить персонально работника под подпись о предстоящем сокращении не менее чем за два месяца.

7.6.3. Производить сокращение численности или штата работников, по возможности, в первую очередь, за счет ликвидации вакансий.

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

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

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.6.6. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.6.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

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

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст. 82 ТК РФ).

г) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.6.8. Предоставлять высвобождающимся работникам по сокращению численности или штата льготы и компенсации с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 180 ТК РФ.

Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока, требуемого по закону для письменного предупреждения конкретного работника о его предстоящем увольнении, выплатив ему (работнику) дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.



При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

7.6.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.6.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы п.8 часть 1 статья 77 ТК РФ;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 части 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 часть 1 статья 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ( пункт 9 часть 1 статья 77ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 часть 1 статья 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 часть 1 статья 77 ТК РФ).

Трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (ст. 318 ТК РФ);

7.6.11. Порядок выплаты выходного пособия и сохранения заработной платы на период трудоустройства определяется в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

### **7.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

7.7.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

### **Работодатель обязуется:**

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

8.2. Осуществлять страхование работников учреждения здравоохранения от несчастных случаев на производстве, в том числе врачей, осуществляющих выезды автотранспортом.

8.3. Своевременно перечислять в региональное отделение Фонда социального страхования – страховые взносы от несчастных случаев в размере, определенном законодательством.

8.4. Своевременно подавать достоверные сведения в Пенсионный фонд по персонифицированному учету работников (в т.ч. сведения о стаже и заработной плате работающих) и сведения о налоге на доходы физических лиц (НДФЛ) в налоговую инспекцию.

8.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот, в течение сроков, установленных действующим законодательством.

8.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.7. Производить премиальные выплаты при наличии экономии фонда оплаты труда.

8.7.1. Производить выплаты родственникам в связи со смертью сотрудника (ст.141 ТК РФ).

8.7.2. Работодатель обязуется соблюдать конфиденциальность персональных данных своих сотрудников, то есть информации, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающейся конкретного работника. При этом, работодатель исходит из того, что конфиденциальность персональных данных сотрудников ГБУЗ РК «Керченский РД» охраняется законом и вытекает из ч.1 ст. 23 Конституции РФ, установившей, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную тайну, защиту своей чести и доброго имени, а согласно ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование информации о частной жизни гражданина без его согласия не допускается. Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

8.7.3. Обработка персональных данных работника ГБУЗ РК «Керченский РД» (получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных) Работодателем производится с соблюдением требований Конституции РФ, Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Главы 14 Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, защищающих права граждан от произвольного обращения операторов с персональными данными работника.

8.7.4. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Иной порядок получения персональных данных у третьей стороны возможен только с согласия самого работника и работник должен быть уведомлен Работодателем о предполагаемых источниках и способах получения его персональных данных и последствий отказа работника дать письменное согласие на их получение.

8.7.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, о его членстве в общественных объединениях и его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8.7.6. Работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

8.7.7. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов.

8.7.8. Работодатель не должен сообщать персональные данные работника третьей стороне, в том числе в коммерческих целях, без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях прямо предусмотренных законом.

8.7.9. Работодатель не должен запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

8.7.10. Лица, уполномоченные Работодателем на получение персональных данных работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). При этом, указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных трудовых функций и полномочий, предусмотренных конкретным нормативном правовым актом. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым законодательством и иными федеральными законами.

8.7.11. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя работники ГБУЗ РК «Керченский РД» имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и свободный бесплатный доступ к ним, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований закона;
- дополнять персональные данные оценочного характера своим заявлением, выражающую его собственную точку зрения;

– обжаловать в суд любые неправомерные действия (бездействие) работодателя при обработке и защите его персональных данных.

8.7.12. Лица, виновные со стороны Работодателя в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

8.7.13. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

8.7.14. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.2.2. Предоставлять возможность молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования и предоставлять им льготы в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.2.3. При направлении Работодателем своего работника (молодого специалиста) на обучение в высшее или среднее профессиональное учебное заведение, интернатуру для овладения необходимой специальностью с учетом профиля деятельности ГБУЗ РК «Керченский РД» (далее ученик) работодатель обязуется: создавать работникам (ученикам), проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, специальными соглашениями, коллективным договором и трудовым договором.

9.2.4. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

9.2.5. Молодой специалист по окончании учебного заведения обязуется проработать в ГБУЗ РК «Керченский РД» не менее 3 лет.

9.2.6. В случае, если ученик (молодой специалист) по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства перед ГБУЗ РК «Керченский РД», направившим молодого специалиста на учебу, в том числе не приступает к работе, он по требованию Работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207 ТК РФ).

9.2.7. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

**9.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.8.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

9.8.4. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

### **10. Работодатель обязуется:**

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2. По запросу Профсоюзного комитета в установленном законодательством порядке предоставлять безвозмездную, достоверную и полную информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, в том числе информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст.17 Закона о Профсоюзах):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- о состоянии условий охраны труда;
- о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производстве;
- о ходе выполнения коллективного договора.

Работодатель обязуется предоставлять такую информацию в согласованные сторонами сроки (7 дней). По просьбе Профкома такая информация должна предоставляться в письменной форме.

10.3. Учитывать мнение Профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

- при переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 82 ТК РФ;
- при привлечении работников к сверхурочным работам (кроме случаев предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- о перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- при разделе рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- при привлечении к работе в праздничные дни в случаях, не предусмотренных (ст. 113 ТК РФ);
- о порядке и условиях предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ);
- при утверждении графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- при введении системы оплаты труда и стимулирования труда, в том числе, повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- при утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- при установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
- при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- об оплате труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- о введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- при утверждении внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- при определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, перечне необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- при утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

10.4. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона о Профсоюзах).

10.5. Не препятствовать Профсоюзному комитету в проведении работ по выявлению социально-трудовых интересов работников, проводить для этого социальные опросы, анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель способствует проведению этой работы и по просьбе Профсоюзного комитета принимает участие в работе собраний, в том числе обеспечивает Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения и выделяет для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных трудовым договором, а также с изменениями условий труда работников в администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

10.7. Принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом локальные нормативные акты организации:

- устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- определяющие правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ);
- устанавливающие введение и отмену режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- определяющие перечень должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждающие график отпусков (ст. 123 ТК РФ) и форму расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

10.8. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.9. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, для участия в фестивалях художественной самодеятельности и спортивно-оздоровительных мероприятиях, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

10.10. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.11. Руководителям профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, за дополнительную работу к трудовым обязанностям в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

- председателю профсоюзного комитета – 3 рабочих дня;
- членам профкома - 1 календарный день.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной работы, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет «Работодателя» для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома 6 часов в неделю;
- членам профкома и профгруппоргам 3 часа в неделю.

Работникам, избранным в Профсоюзный комитет предоставляются гарантии, в соответствии со ст. 171, 376 ТК РФ. Производить оплату труда не освобожденному руководителю первичной

профсоюзной организации за счет организации в размере 50% от должностного оклада (ст.377 ТК РФ)

10.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 процента от заработной платы работников. Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и Устава Профсоюза.

10.13. Профсоюзный комитет пользуется правом на проведение экспертиз (проверок) условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, в работе аттестационной и тарификационной комиссий, а также в комиссии по охране труда, по испытанию и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

10.15. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.15.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о Профсоюзах). Предоставляет возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.15.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

10.15.3. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10.15.4. Стороны договорились о том, что Профсоюзный комитет, коллектив работников имеет право ходатайствовать о поощрении сотрудников за труд: о награждении государственными наградами, почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, благодарностями.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. 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.

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

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

## Правила

### внутреннего трудового распорядка работников ГБУЗ РК «Керченский родильный дом»

#### 1. Наименование и местонахождения

1.1. Официальное полное наименование – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Керченский родильный дом», сокращенное наименование ГБУЗ РК «Керченский РД».

Лечебное учреждение является государственным учреждением, созданным в соответствии с действующим Гражданским кодексом РФ, и иными нормативными актами РФ, имеет собственный расчетный счет в банке, печать, штампы, фирменные бланки и другие реквизиты.

1.2. Местонахождения: РФ Республика Крым, 298302, г. Керчь, ул. Крупской, 25.

#### 2. Общие положения

2.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин обязан соблюдать дисциплину труда.

2.2. **Правила внутреннего трудового распорядка** - это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными Законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (п.5 ст. 189 ТК РФ).

2.3. **Целью правил внутреннего трудового распорядка** (далее по тексту ПВТР) -являются соблюдение государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работника и работодателя.

2.4. **Дисциплина труда** – это отношение между работником по поводу исполнения ими обязанностей, распределение обязанностей и прав, использованию прав, установление ответственности, применения мер управления дисциплинарными отношениями.

2.5. **Правила внутреннего трудового распорядка обязательны** для всех работающих в учреждении.

2.6. **Правила внутреннего трудового распорядка** должны соответствовать действующему трудовому законодательству РФ.

2.7. **Основными задачами ПВТР** являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профсоюза в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- материальной ответственности работодателя и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
- разрешению трудовых споров (ст. 1 ТК РФ).

## **2.8. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений, закреплённые в ТК РФ:**

- Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- Запрещение принудительного труда и дискриминация в сфере труда;
- Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленным федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учётом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных Законом формах;
- Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
- Социальное партнёрство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений;
- Обязательность возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- Обеспечение прав на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами;
- Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

## **2.9. Трудовым Кодексом РФ принудительный труд запрещён (ст. 4 ТК РФ) Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо насилия (насильственного воздействия), в том числе:**



- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы

для нужд экономического развития;

- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной, или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся также:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты её не в полном размере;

- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни и здоровью работников. (Ст. 4 ТК РФ).

**Для целей Трудового кодекса РФ принудительный труд не включает в себя:**

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленным федеральными конституционными законами;

- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии, голод) и в иных случаях, ставивших под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

**2.10. Правила внутреннего трудового распорядка, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу РФ, иным федеральным законам, Указам Президента Российской Федерации, Постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам Республики Крым, актам органов местного самоуправления (ст. 5 ТК РФ).**

**2.11. В соответствии с трудовым законодательством** регулирование трудовых отношений в организации осуществляется путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателем коллективного договора, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договора, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленными трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия будут включены в коллективный договор, соглашения или трудовой договор, то они не подлежат применению (Ст. 9 ТК РФ).

**2.12. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников организации и обязательны для исполнения всеми работниками, заключившими трудовые договоры с работодателем.**

### 3. Порядок приёма и увольнения работников

3.1. Граждане реализуют право на труд путём заключения трудового договора с работодателем.

**3.2. Трудовой договор** - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник .

### **3.3. Содержание трудового договора**

#### **В трудовом договоре указываются:**

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

#### **Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии с о штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной сетки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:
  - об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его

местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких - либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

### 3.4.Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределённый срок;

- 2) на определённый срок **не более пяти лет** (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий его выполнения, а именно в случаях, предусмотренной ч.1 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

**В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.**

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ)

### 3.5. Срочный трудовой договор

**Срочный трудовой договор заключается** на срок, в силу закона, независимо от воли сторон:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы. (Примечание: Место работы сохраняется на период отпусков, в том числе отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, ученического отпуска, на период временной нетрудоспособности работника, исполнения государственных и общественных обязанностей и пр.). При заключении срочного трудового договора с работником по данному основанию в нем должны быть указаны время и причины отсутствия постоянного работника. Окончание трудового договора связано с определенным событием: выходом на работу основного работника, что также должно быть отмечено в трудовом договоре.)

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в

силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода времени (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы в случаях, когда её выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определённый срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях; в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами .

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

**По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

**3.6. Работодатель не имеет право требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым кодексом РФ**

Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

**3.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.**

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

- Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

- Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный договором, то работодатель имеет право аннулировать договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключённым. (ст.61 ТК РФ)

**3.8. Выдача копий документов, связанных с работой**

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее **3-х рабочих дней** со дня

подачи заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу; приказа об увольнении с работы; выписка из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начислении и фактически уплаченных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

### 3.9. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, в ТК РФ иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении договора дополнительных документов (ст. 65 ТК РФ).

### 3.10. Форма трудового договора

Трудовой договор **заключается в письменной форме**, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе. (ст. 67 ТК РФ).

### 3.11. Оформление приёма на работу

Приём на работу оформляется **приказом работодателя**, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в **трёхдневный срок** со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа.

При приёме на работу (**до подписания трудового договора**) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

### 3.12. Медицинское обследование (осмотр) при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат все лица, поступающие в учреждения здравоохранения.

### 3.13. Испытание при приёме на работу

При заключении трудового договора в нем **по соглашению сторон** может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов.

**Испытание при приёме на работу не устанавливается для:**

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию с работодателями;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, иных обособленных структурных подразделений организаций - **шести месяцев**, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. (ст. 70 ТК РФ).

### 3.14. Результат испытания при приёме на работу

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 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме **за три дня** (ст.71 ТК РФ).

### 3.15. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является **основным документом** о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечение ими работодателей устанавливается Правительством РФ.

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

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда **дисциплинарным взысканием является увольнение.**

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

#### 4. Прекращение трудового договора

4.1. Трудовой договор может в любое время расторгнут по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). Под соглашением сторон понимается совместное волеизъявление сторон, направленное на окончание трудовых правоотношений.

#### **4.2. Расторжение трудового договора по инициативе работника ( по собственному желанию )**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя **в письменной форме не позднее, чем за две недели**, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

В течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявление работника об увольнении.

Когда заявление работника вызвано **уважительными причинами** и невозможностью в связи с этим, продолжить работу, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

#### **Перечень таких причин**

- зачисление в образовательное заведение;
- выход на пенсию;
- переезд на место жительства в другой город;
- Перевод мужа или жены в другой город;
- Болезнь, препятствующая продолжение работы (согласно мед. заключению);
- перевод на другую работу к другому работодателю;
- необходимость ухода за больным членом семьи.

**По соглашению между работником и работодателем** трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы **работодатель обязан** выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.(ст. 80 ТК РФ).

#### **4.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидация организации;
- 2) сокращение численности или штата работников организации;
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации,

его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня или всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности;

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) **совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности**, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного, грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющие у него в данной местности.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В соответствии со ст. 77 ТК РФ, другими основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);



- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных условий трудового договора (часть 4 ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (части 3-4 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (часть 1 ст. 72 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

#### 4.4. Расторжение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за **три календарных дня** до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается по истечении этого сезона.

#### 4.5. Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ)

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами РФ.
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленным федеральным законом и иными нормативными актами РФ. противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами, и в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) **заработная плата** работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошёл обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за всё время отстранения от работы как за простой. (ст. 76 ТК РФ)

## **5. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением**

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь, указанный в мед. заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы **заработная плата работнику не начисляется**, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4-х месяцев или в постоянном переводе, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

## **6. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (ст. ст. 21, 22, 419 ТК РФ)**

### **6.1. Основные права и обязанности работника**

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными

федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности

труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя ( в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

- своевременно приходить на работу, использовать рабочее время для продуктивного труда.

## 6.2. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя ( в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их

выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах, указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

### **6.3. Ответственность сторон трудового договора**

В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

7. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха.

#### **7.1. Режим работы лечебного учреждения**

*7.1.1. В режиме непрерывной рабочей недели – круглосуточно работают следующие отделения ГБУЗ РК «Керченский РД»:*

- Физиологическое родовое отделение;
- Отделение патологии беременных;
- Отделение новорожденных физиологическое;
- Гинекологическое отделение
- Отделение анестезиологии – реаниматологии;
- Клинико - диагностическая лаборатория;

#### **7.2. Рабочее время на 2021 год**

	-
---	---

№ ПП	Наименование структурного подразделения	Режим труда			Продолжительность рабочего дня, смены	Продолжительность рабочей недели, час
		должность	начало работы	конец работы		
1	Физиологическое родовое отделение	Понедельник-пятница суббота	8.00 8.00	14-30 14-30	6ч.30мин 6ч.30мин	39
		Заведующая отделением- врач – акушер-гинеколог	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Врач акушер- гинеколог	8.00			39
		Ст. акушерка	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Все остальные: врачи и средний мед. персонал	Круглосуточный пост			39
		Понедельник – пятница суббота	8.00 8.00	14-30 14-30	6ч.30мин 6ч.30мин	39 39
		Сестра-хозяйка	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Санитарка, работающая в дневное время	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Все остальные: младший мед. персонал	Круглосуточный пост			39
		2	Отделение патологии беременных	Заведующая отделением-врач акушер-гинеколог высшей категории	8.00	14-30
Врач акушер-гинеколог	8.00			15-48	7ч 30мин	39
Понедельник-пятница суббота	8.00 8.00			14-30 14-30	6ч.30мин 6ч.30мин	39 39
Сестра-хозяйка (перерыв 30 мин)	8.00			14-30	6ч.30мин	39
Санитарка работающая в дневное время	8.00			14-30	6ч.30мин	39
Все остальные : младший мед. персонал	Круглосуточный пост			39		
3	Отделение новорожденных физиологическое	Понедельник- пятница суббота	8.00 8.00	14-30 14-30	6ч.30мин 6ч.30мин	39 39
		Заведующая отделением врач –неонатолог	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Ст. мед.сестра	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Все остальные: врачи и средний мед. персонал	кругл	пост		39
		Понедельник- пятница суббота	8.00 8.00	14-30 14-30	6ч.30мин 6ч.30мин	39 39
		Сестра-хозяйка	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Все остальные:младший мед.персонал	Круглосуточный пост			39
4	Гинекологическое отделение	Понедельник-пятница суббота	8.00 8.00	14-30 14-30	6ч.30мин 6ч.30мин	39 39
		Заведующая отделением	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Врач акушер-гинеколог	8.00	14-30	6ч.30мин	39

		Ст. медицинская сестра	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Все остальные: врачи и средний мед.персонал	Круглосуточный пост			39
		Понедельник-пятница	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Суббота	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Сестра - хозяйка	8.00	14-30	6ч.30мин	39
		Все остальные: младший мед. персонал	Круглосуточныйбч. пост			39
5	Отделение анестезиологии-реаниматологии	Понедельник- пятница	8.00	14-48	6ч.48 мин	39
		суббота	8.00	13-00	5 час	39
		Заведующий отделением врач анестезиолог-реаниматолог	8.00	14-48	6ч.48 мин	39
		Врач анестезиолог - реаниматолог	8.00	-	-	-
		Ст. медицинская сестра	8.00	14-48	6ч.48 мин	39
		Все остальные: врачи и ср. медицинский персонал	Круглосуточный пост			39
		Понедельник- пятница	8.00	14-48	6ч 48 мин	39
суббота	8.00	13-00	5час	39		
6	Клинико-диагностическая лаборатория	Санитарка	8.00	14-48	6ч 48 мин	39
		Понедельник-пятница	8.00	15-48	7ч 48 мин	39
		суббота	8.00	15-48	7ч 48мин	39
		Заведующая КДЛ	8.00	15-48	7ч.48 мин	39
		Биолог, врач-лаборант, лаборант	8.00	15-48	7ч.48 мин	39
		Младший мед. персонал	8.00	14-30	6ч.48 мин	39
Все остальные: лаборанты	Круглосуточный пост			39		

В режиме пятидневной рабочей недели работают следующие подразделения:

Общепольнический медицинский персонал

- начало работы в 8 часов, окончание в 16 часов 18 минут, перерыв на обед 12-00до 12-30 Выходной - суббота, воскресенье.

**Административно-управленческий персонал**

- начало работы в 8 часов, окончание в 16 часов 30 минут, перерыв на обед 12-00 до 12-30 Выходной - суббота, воскресенье.

**Женские консультации № 1 и № 2**

- начало работы в 8 часов, окончание в 16 часов 30 минут, перерыв на обед 12-00 до 12-30 Выходной - суббота, воскресенье.

- В режиме шестидневной рабочей недели работают следующие подразделения:

**Хозяйственно- обслуживающий персонал**

- начало работы в 8 часов, окончание в 15 часов 30 минут, перерыв на обед 12-00 до 12-30 Суббота – 08-00 13-00. Выходной - воскресенье.

В соответствии со статьей 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые

### 7.2.1. Рабочее время

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

В рабочее время не включается время на переодевание и подготовку рабочего места.

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

7.2.2. В соответствии со ст. 350 ТК РФ, для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более **39 часов** в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии на рабочем месте, администрация не допускает к работе данный рабочий день(смену).

Любое отсутствие на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (так называемый форс- мажор), допускается только с предварительного разрешения работодателя.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным, в таком случае применяются дисциплинарные меры взыскания в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

### 7.2.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников не достигших возраста 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 час в неделю;
- для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не

более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

- Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений, не достигших возраста 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учёбы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи.

### **Сокращённая продолжительность рабочей недели устанавливается:**

Для врачей и среднего медицинского персонала не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), (если иное не установлено коллективным договором или другим локальным документом).

### 7.2.4. Порядок установления неполного рабочего времени

По соглашению работника и работодателя как при приёме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Лица, которым работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- 1) беременной женщины;
- 2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- 3) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

7.2.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;
- для инвалидов в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ.

7.2.6. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней **не сокращается**.

7.2.7. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1,2,3,4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитников Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день **переносится** на следующий после праздничного рабочий день.

7.2.8. Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Работники, которые не допускаются к работе в ночное время:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет.

Только с письменного согласия и при обязательном письменном ознакомлении с правом отказаться от такой работы могут привлекаться к работе в ночное время:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными и членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста.

**7.2.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК привлекать к работе за пределами



продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника.

**7.2.10. Работа, выполняемая работником, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - может производиться по инициативе работодателя для сверхурочной работы или в условиях ненормированного рабочего дня. (ст. 97 ТК РФ).**

*Сверхурочная работа* - это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного времени: ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период, при суммированном учете рабочего времени (ч.1 ст. 99 ТК РФ)

Случаи, в которых допускается привлечение работника к сверхурочным работам без согласия работника:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (стихийные бедствия, эпидемии и т.д.).

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с **письменного согласия работника и с учетом мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации:

1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников
3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. (ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ).

Работники, которых нельзя привлекать к сверхурочным работам:

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. (ч. 4 ст. 99 ТК РФ)

Ограничение сверхурочных работ

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение

двух дней подряд или 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

#### 7.2.11. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (**внутреннее совместительство**) и (или) у другого работодателя (**внешнее совместительство**).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству определяется главой 44 Трудового кодекса.

В соответствии со ст.282 ТК РФ совместительством является выполнение работником **другой регулярной** оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместимости допускаются с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как с места его основной работы, так и у других работодателей.

В **трудовом договоре** обязательно указание на, то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместимости лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренным настоящим кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству медицинских и фармацевтических работников устанавливается согласно Постановлению Минтруда и соц. Развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.2.12. Совмещение профессий (должностей). Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.60.2 ТК РФ).

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

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

### 7.2.13. Графики сменности

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования рабочего времени, улучшения качества и объёма медицинских услуг.

В учреждении установлена работа стационара в две смены продолжительностью по 12 часов без согласия работника. Пересменок установлен в 8 часов и в 20 часов. Дежурство врачей производится по индивидуальным графикам в зависимости от специфики отделения или отделений.

Продолжительность рабочей смены до 24 часов устанавливается с согласия работника с учётом мнения профсоюзного комитета и закрепляется коллективным договором (ст.94 ТК РФ).

Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников - профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения.

7.2.14. **Время отдыха** - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое работник может использовать по своему усмотрению.

### 7.2.15. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

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

### 7.2.16. Перерывы для отдыха и питания

Всем работникам учреждения, за исключением работающих по графикам сменности (др. работники указаны в пп.7.2.), предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью **30 минут**, в зависимости от режима работы подразделения, который в рабочее время не включается.

Работникам, работающим по графикам сменности, а также на работах где, по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, им разрешается принимать пищу и возможность отдыха в рабочее время, не покидая рабочее место, в специальных комнатах, оборудованных холодильником, электроплитой, столом, стульями, которые находятся в следующих отделениях, подразделениях:

(Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ)

### 7.2.17. Перерывы для кормления ребёнка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) и подлежат оплате в размере среднего заработка. (ст. 258 ТК РФ)

7.2.18. Всем работникам учреждения предоставляется выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При 5-ти дневной рабочей недели работникам предоставляется 2 выходных дня в неделю: **суббота и воскресенье**; при шестидневной рабочей неделе - один выходной день - **воскресенье**.

Работникам, работающим по графикам сменности - выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников по скользящему графику.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее **42 часов** (ст. 110 ТК РФ).

#### **7.2.19. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или отдельных структурных подразделений.

**Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается с следующих случаях:**

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлено введением чрезвычайного или военного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с **письменного согласия работника** и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно - разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет допускается при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с мед. заключением, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению главного врача.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

7.2.20. Работодатель, согласно ст.91 ТК РФ обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

Табель учета использования рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, после соответствующего оформления передается в бухгалтерию.

Отметки в таблице о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок

нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей и т.п.) (Постановление Правительства РФ от 08.07.97 г. № 835 «О первичных учётных документах»).

## **8. Отпуска**

Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 114 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней. (ст. 115 ТК РФ).

**8.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска** предоставляются работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда

Согласно Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день» в редакции от 1.11.1977 года № 369/п-16, с изменениями и дополнениями за 1987-1993 гг. разделы 38,39,40,41,42,43 :

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам за ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день (НРД) – это режим работы, при котором работодатель вправе время от времени привлекать сотрудников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ). Должности, в отношении которых установлен НРД, прописываются в локальном нормативном акте организации или коллективном договоре (ст. 101 ТК РФ). На основании устного или письменного распоряжения руководства работники, которые трудятся в режиме НРД, должны выполнять свои трудовые функции и после окончания рабочего дня. При этом получать их согласие (как при привлечении сотрудников к сверхурочной работе) работодателю не нужно.

Перечень дополнительных оплачиваемых отпусков и их размер устанавливается Коллективным договором (**Приложение № 2**), (**Приложение № 3**).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском (ст. 120 ТК РФ).

## **8.2. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

## **8.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем **за две недели** до наступления календарного года (ст. 372 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала

отпуска работник должен быть извещён не позднее **чем за две недели** до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

- работники в возрасте до 18 лет;
- участники ВОВ, инвалиды войны, ветераны труда;
- женщинам имеющим 2-х и более детей.

Совместителям отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

#### 8.4. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ)

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок 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 законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в **течение двух лет подряд**, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### 8.5. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна **быть не менее 14 календарных дней**.

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

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

#### 8.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, **не допускается**. (ст. 126 ТК РФ)

### 8.7. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст. 138 ТК РФ)

### 9. Дисциплина труда

**Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами.

Трудовой распорядок определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка. Нарушение трудовой дисциплины – не исполнение или некачественного исполнения своих трудовых обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб гражданам (пациентам), влечет применение дисциплинарного взыскания и мер общественного воздействия.

За нарушения трудовой дисциплины администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами (ст. 192 ТК РФ).

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом составляется соответствующий акт.

9.2. В соответствии с трудовым кодексом РФ, увольнение работника может быть по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительной причине трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ).
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ)
  - а) прогула. То есть отсутствия на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение всего рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории учреждения в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

в) разглашение законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. разглашение персональных данных;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по ОТ нарушения работником требований охраны труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжелые последствия (несчастный случай на производстве, авария, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий);

е) совершение виновных действий, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) предоставление работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

з) в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

9.3. Независимо от применения дисциплинарных мер, работники, совершившие прогул, появившиеся на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, либо не исполнения должным образом своих трудовых обязанностей могут по приказу работодателя лишиться совместительства, совмещения, им также не начисляется стимулирующие выплаты.

#### 9.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение в течение **двух рабочих дней** составляется соответствующий акт.

**Отказ работника** дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников - профкома.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено **позднее шести месяцев** со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в **течение трёх рабочих дней** со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. (ст. 193 ТК РФ)

#### 9.5. Снятие дисциплинарного взыскания

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

Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право



снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета (ст. 194 ТК РФ).

Во время действия дисциплинарного взыскания меры поощрения (прими, стимулирующие выплаты) наказанному работнику не применяются.

9.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей по требованию представительного органа работников - профсоюзного комитета

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников - профсоюзного комитета о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения, их заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному комитету.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителям структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

## **10. Поощрение за добросовестный труд**

Работодатель поощряет работников добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

10.1. Виды и формы поощрения работника за добросовестный труд определяется работодателем самостоятельно, либо по согласованию с представительным органом работников - профсоюзным комитетом.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к почетным званиям или государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощрения работника.

Применение мер поощрения должно предусматривать сочетание материального и морального стимулирования труда. В частности с этой целью применяются следующие виды поощрений:

- **объявление благодарности;**
- **выдача премии;**
- **награждение грамотой.**

## **11. Техника безопасности и производственная санитария**

Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами РФ.

## **12. Заключительные положения**

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе ТК РФ и других нормативных правовых актов, с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на сокращенную рабочую неделю и дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование профессий	Ежегодные дополнительные отпуска за вредные условия труда
<b>Отделение патологии беременных</b>		
1	Заведующий отделением, врач-акушер-гинеколог)	12
2	Врач-специалист (врач-акушер-гинеколог)	12
3	Старшая акушерка	12
4	Акушерка	12
5	Санитарка	12
6	Санитарка (буфетчица)	12
7	Сестра-хозяйка	12
<b>Физиологическое родовое отделение</b>		
8	Заведующий отделением, (врач-акушер-гинеколог)	12
9	Врач-специалист (врач-акушер-гинеколог)	12
10	Старшая акушерка	12
11	Акушерка	12
12	Операционная медицинская сестра	12
13	Санитарка	12
14	Санитарка (буфетчица)	12
15	Сестра-хозяйка	12
<b>Отделение анестезиологии-реаниматологии</b>		
16	Заведующий отделением, (врач-анестезиолог-реаниматолог)	18
17	Врач-специалист (врач-анестезиолог-реаниматолог)	18
18	Старшая медицинская сестра	18
19	Медицинская сестра-анестезист	18
<b>Отделение новорожденных физиологическое</b>		
20	Заведующий отделением, врач-неонатолог)	12
21	Врач-специалист (врач-неонатолог)	12
22	Старшая медицинская сестра	12
23	Медицинская сестра палатная	12
24	Медицинская сестра	12
25	Санитарка	12
26	Сестра-хозяйка	12
<b>Гинекологическое отделение</b>		
27	Заведующий отделением, врач-акушер-гинеколог)	12
28	Врач-специалист (врач-акушер-гинеколог)	12
29	Старшая медицинская сестра	12
30	Медицинская сестра палатная	12

31	Медицинская сестра	12
32	Операционная медицинская сестра	12
33	Санитарка (буфетчица)	12
34	Санитарка	12
35	Сестра-хозяйка	12
Женская консультация № 1		
36	Заведующая консультацией, врач-акушер-гинеколог)	12
37	Врач-специалист (врач-акушер-гинеколог)	12
38	Врач-терапевт	12
39	Врач ультразвуковой диагностики	12
40	Старшая акушерка	12
41	Акушерка	12
42	Медицинская сестра по физиотерапии	12
43	Медицинская сестра процедурной	12
44	Медицинская сестра	12
45	Санитарка	12
46	Сестра-хозяйка	12
Женская консультация № 2		
47	Заведующая консультацией, врач-акушер-гинеколог)	12
48	Врач-специалист (врач-акушер-гинеколог)	12
49	Врач-терапевт	12
50	Врач ультразвуковой диагностики	12
51	Старшая акушерка	12
52	Акушерка	12
53	Медицинская сестра процедурной	12
54	Медицинская сестра	12
55	Санитарка	12
56	Сестра-хозяйка	12
Клинико-диагностическая лаборатория		
57	Заведующая клинико-диагностической лабораторией, биолог	12
58	Биолог	12
59	Лаборант	12
60	Санитарка	12
Административно-управленческий персонал		
61	Заместитель главного врача по медицинской части	12
Общепольничный персонал		
62	Врач ультразвуковой диагностики	12

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск,**  
**связанный с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Наименование профессий	Ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день
<b>Административно-управленческий персонал</b>		
1	Главный врач	7
2	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	7
3	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	7
4	Главный бухгалтер	7
5	Заместитель главного бухгалтера	7
6	Ведущий экономист	7
7	Бухгалтер	7
8	Экономист	7
9	Контрактный управляющий	7
10	Специалист по кадрам	7
11	Делопроизводитель	7
<b>Физиологическое родовое отделение</b>		
12	Заведующий отделением, (врач-акушер-гинеколог)	2
<b>Отделение анестезиологии-реаниматологии</b>		
13	Заведующий отделением, (врач-анестезиолог-реаниматолог)	2
<b>Отделение новорожденных физиологическое</b>		
14	Заведующий отделением, врач-неонатолог)	2
<b>Гинекологическое отделение</b>		
15	Заведующий отделением, врач-акушер-гинеколог)	2
<b>Женская консультация № 1</b>		
16	Заведующая консультацией, врач-акушер-гинеколог)	2
17	Медицинский статистик	7
<b>Женская консультация № 2</b>		
18	Заведующая консультацией, врач-акушер-гинеколог)	2
<b>Клинико-диагностическая лаборатория</b>		
19	Заведующая клинико-диагностической лабораторией, биолог	2
<b>Общебольничный персонал</b>		
20	Главная акушерка	7
21	Медицинский статистик	7

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КЕРЧЕНСКИЙ РОДИЛЬНЫЙ ДОМ»**

**1. Общее положение.**

1.1. Оплата труда работникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Керченский родильный дом» начисляется согласно Постановлению Совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014г. № 365 «Об утверждении Порядка определения размера повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинскими работниками медицинских учреждений (организаций)», Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014г. № 368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», Постановление Совета министров Республики Крым от 09.02.2018г. № 64 «О некоторых вопросах содействия привлечению медицинских работников в организации здравоохранения Республики Крым, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Крым осуществляет функции и полномочия учредителя», Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Системы оплаты труда работников ГБУЗ РК «Керченский РД» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

## **2. Основные условия оплаты труда.**

2.1. Система оплаты труда включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Работникам ГБУЗ РК «Керченский РД» размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно Постановлению совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым».

2.3. Руководитель ГБУЗ РК «Керченский РД» формирует штатное расписание и тарификационные списки.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

2.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Республике Крым главный врач ГБУЗ РК «Керченский РД» осуществляет ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

## **3. Условия оплаты труда руководителей ГБУЗ РК «Керченский РД», их заместителей, главных бухгалтеров**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя ГБУЗ РК «Керченский РД» устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителя устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя ГБУЗ РК «Керченский РД», главного бухгалтера устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада руководителя ГБУЗ РК «Керченский РД» (*Приложение № 4.1*).

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и разделом 5 Постановления совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605.

3.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю ГБУЗ РК «Керченский РД» устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым.

Показатели и критерии стимулирующих выплат главному врачу ГБУЗ РК «Керченский РД» устанавливает Министерство здравоохранения Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и подпунктами 6.3 - 6.8 раздела 6 Постановления совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605.

Премирование главного врача ГБУЗ РК «Керченский РД» осуществляется по показателям, утвержденным учредителем. Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения для руководителя учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного врача

ГБУЗ РК «Керченский РД», его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя, от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного врача ГБУЗ РК «Керченский РД», его заместителей, главного бухгалтера учреждения устанавливается в зависимости от объема работ (сетевых показателей) учреждения на основании показателей определенных приложением к Приказу Министерства здравоохранения Республики Крым от 29.12.2017г. № 2713 «О внесении изменений в приказ от 31.12.2017 № 368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым». (Приложение 4.2).

3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (организации) и средней заработной платы работников учреждения (организации) отражается работодателем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору): с руководителем - министерством здравоохранения Республики Крым, с заместителями руководителя и главными бухгалтерами учреждений - соответствующим учреждением.

Средняя заработная плата по учреждению рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за год. Полученный результат делится на 12 (количество месяцев в году).

#### **4. Оплата труда отдельных категорий работников**

4.1. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 5–10% ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

4.2. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений (организаций), производится на условиях договорных отношений согласно законодательству. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный настоящим пунктом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях (организациях), в штате которых они состоят.

#### **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. В ГБУЗ РК «Керченский РД» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.3. Повышение оплаты труда работников ГБУЗ РК «Керченский РД», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной

оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты работников устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций), участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в Порядке, определяемом Министерством здравоохранения Республики Крым.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % оклада (должностного оклада) работника учреждения (организации) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (*Приложение 4.3*).

5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

5.6. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений (организаций), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Работникам учреждений (организаций) могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Медицинским работникам психиатрических больниц (отделений) с усиленным (строгим) надзором, отделений судебно-психиатрической экспертизы и судебно-психиатрических экспертных комиссий, которые обслуживают лиц, содержащихся под стражей, производится компенсационная выплата в размере 40% оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии).

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях стимулирования работников ГБУЗ РК «Керченский РД» к качественному



результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания.

6.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении ГБУЗ РК «Керченском РД», выслугу лет:

- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за выслугу лет.

6.1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

6.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу в следующих размерах:

6.2.1. Для работников профессиональной квалификационной группы «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)», профессиональной квалификационной группы «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

6.2.2. Для работников профессиональной квалификационной группы «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

6.3. Перечень учреждений (организаций), должностей, размеров надбавок за стаж непрерывной работы, порядок, условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях (организациях), приведен в приложении 2 Постановления совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605.

Стимулирующие выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях (организациях) здравоохранения устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

6.4. Порядок установления стимулирующих в надбавки за выслугу лет приведен приложением 3 к Постановлению Совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605.

Надбавка за выслугу лет работникам учреждений устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

6.4.1. врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности в учреждениях здравоохранения, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, младшему медицинскому персоналу, руководителям

учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру,

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - 20 процентов.

6.4.2. работникам, имеющим квалификацию судебного эксперта, при стаже работы

- свыше трех лет - 10 процентов,
- свыше пяти лет - 15 процентов,
- свыше 10 лет - 20 процентов,
- свыше 15 лет - 25 процентов,
- свыше 20 лет - 30 процентов,
- более 25 лет - 40 процентов.

6.4.3. руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 20 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов.

6.4.4. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству:

- в государственных и коммунальных организациях (учреждениях) здравоохранения Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, стран СНГ, социальной защиты населения (в том числе организациях семьи и детей) независимо от ведомственной подчиненности, в государственных и коммунальных учреждениях (организациях, заведениях) независимо от подчиненности при условии, что оплата труда работников осуществлялась в соответствии с условиями оплаты труда медицинских работников государственных и коммунальных учреждений здравоохранения на должностях специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием, специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием, младшего медицинского персонала, Госсанэпиднадзора;
- в органах управления здравоохранения;
- на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;
- в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях (организациях) здравоохранения, казенных учреждениях здравоохранения;
- время прохождения интернатуры (включая контрактную форму) на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;
- время пребывания в клинической ординатуре, аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших образовательных и научно-исследовательских учреждениях;
- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ, Российской Федерации и Украины, в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ, СБУ, МВД, МЧС Минюста России и Украины, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск, СВР, Федеральной пограничной службы, Федеральной службы налоговой полиции, ГТК, Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков Российской Федерации и Украины;
- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей) стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;
- время работы в клиниках - лечебно-профилактических учреждениях (больницах, родильных домах и других учреждениях здравоохранения), входящих в состав высших медицинских образовательных учреждений, медицинских научных организаций, Федерального бюро

медико-социальной экспертизы, научно-практических центров медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов или подчиненных медицинским вузам и научным организациям, являющихся их структурными подразделениями;

- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста при условии, что этому непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей);
- в случае, когда ребенок требует домашнего ухода - период отпуска без сохранения заработной платы длительностью, указанной в медицинской выписке;
- время, отведенное на повышение квалификации с отрывом от работы, если работник до и после направления на повышения квалификации работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием, в государственных и коммунальных учреждениях здравоохранения;
- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более (включается время службы в Вооруженных Силах СССР, Украины, Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, Украины, Российской Федерации, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата);
- время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием младшего медицинского персонала в коммунальных и государственных учреждениях здравоохранения и в течении трех месяцев после увольнения с военной службы (без учета время проезда на постоянное место проживания) был принят на работу на одни из указанных должностей в государственном или коммунальном учреждении здравоохранения;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству сохранялось рабочее место (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением или переводом на другую работу).

6.4.5. Для определения размера выплаты время работы, указанное в пункте 6.4.4. суммируется.

6.4.6. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

6.4.7. Надбавка за выслугу лет осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

6.4.8. В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

6.4.9. Установление надбавки за выслугу лет или изменение её размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.4.10. В таких же размерах начисляется надбавка за выслугу лет к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

6.5. Премия за высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в целях стимулирования к качественному результату труда и

поощрения работников за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГБУЗ РК «Керченский РД» устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения с учетом специфики их деятельности и рекомендаций исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя. («Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат для работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Керченского родильного дома»).

При установлении медицинским работникам премии за высокие результаты работы по показателям и критериям эффективности, разработанным учреждениями (организациями), могут учитываться:

высокое качество работы (положительная динамика достижений);

высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);

применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в реализации государственных программ Республики Крым;

качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;

применение в практической работе новых медицинских технологий;

другие показатели качества и высоких результатов труда, свойственные типу учреждения, его подразделениям, особенностям деятельности категорий работников.

В ГБУЗ РК «Керченский РД» премия за высокие результаты работы устанавливается за счет средств бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

6.6. Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться медицинским работникам и прочему персоналу локальным актом учреждения (организации) в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, предусмотренных разделом 5 Постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605, стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами 6.2 - 6.5-1 раздела 6 Постановления совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы, премии за образцовое выполнение государственного задания производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения (организации).

При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.8. При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства учреждения (организации);

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения (организации), а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (организации) среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.9. В целях привлечения медицинских работников на работу в организации здравоохранения, оказывающие первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую, в том числе специализированную, медицинскую помощь, устанавливается

выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь (*Региональная выплата*).

Выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь, относится к *выплатам стимулирующего характера* и выплачивается ежемесячно в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год.

Порядок и условия отнесения специалистов к наиболее дефицитным применяется к медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием устанавливается Советом министров Республики Крым, согласно Постановлению Совета министров Республики Крым от 09.02.2018г. № 64 «О некоторых вопросах содействия привлечению медицинских работников в организации здравоохранения Республики Крым, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Крым осуществляет функции и полномочия учредителя», Постановлению Совета министров Республики Крым от 14.02.2018г. № 74 «Об утверждении перечня наиболее дефицитных специальностей медицинских работников с высшим медицинским и средним медицинским образованием, работающих в организациях здравоохранения Республики Крым, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Крым осуществляется функции и полномочия», Постановлению Совета министров Республики Крым от 26.06.2019г. № 341 «Об утверждении Перечня должностей медицинских работников с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям в медицинских организациях Республики Крым, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Крым осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2019 год», Положению ГБУЗ РК «Керченский РД», Положению «О региональной выплате медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Керченском родильном доме», оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь».

6.10. Выплата стимулирующего характера за счет средств, поступивших в ГБУЗ РК «Керченский родильный дом» за медицинскую помощь, оказанную женщинам в период беременности, и медицинскую помощь, оказанную женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, начисляется на основании: Постановления Правительства РФ от 31.12.2010 года №1233 «О порядке финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течение первого года жизни», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 февраля 2011 года №72н «О порядке расходования средств, перечисленных медицинским организациям на оплату услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течение первого года жизни», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 февраля 2011 года №73н «О порядке и условиях оплаты медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течение первого года жизни», Положения ГБУЗ РК «Керченский РД», Положение «О порядке расходования средств, поступивших в ГБУЗ РК «Керченский родильный дом» за медицинскую помощь, оказанную женщинам в период беременности, и медицинскую помощь, оказанную женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, разработано на основании».

6.11. Во исполнение письма Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 28.12.2017 № 16-16/07-4275 и правительственной телеграммы от 26.12.2017 № 14-1/10/11-8862,

письма Министерства здравоохранения Республики Крым от 26.01.2018г. № 08/19561/2 необходимо обеспечить достижение целевых показателей по заработной плате отдельных категорий работников бюджетной сферы, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». С целью соблюдения целевых показателей и не ухудшения условий труда начислять и выплачивать стимулирующие выплаты (надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет, премия за высокие результаты работы, премия за выполнение особо важных и ответственных работ, материальную помощь) не зависимо от экономии фонда заработной платы.

## **7. Переходные положения**

7.1. Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников государственных учреждений (организаций) (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из: бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым; средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней; средств обязательного медицинского страхования; поступлений от приносящей доход деятельности.

8.2. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание ГБУЗ РК «Керченский РД» в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

8.3. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству.

При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель учреждения (организации) обязан принять меры относительно немедленного исправления ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

8.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе оказания государственных услуг (исполнения бюджетной сметы), а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на стимулирующие выплаты (премирование) работников учреждения за показатели качества и результативность в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и не влечет сокращения объемов бюджетных ассигнований при условии сохранения объемов деятельности учреждения (предоставляемых государственных услуг).

8.5. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах.

8.6. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

**Должностные оклады заместителей руководителя  
ГБУЗ РК «Керченский РД», главного бухгалтера**

Заместитель главного врача по медицинской части – 90% от должностного оклада главного врача ГБУЗ РК «Керченский РД»;

Заместитель главного врача по экономическим вопросам – 90% от должностного оклада главного врача ГБУЗ РК «Керченский РД»;

Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам – 90% от должностного оклада главного врача ГБУЗ РК «Керченский РД»;

Главный бухгалтер – 90% от должностного оклада главного врача ГБУЗ РК «Керченский РД».

**Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя,  
заместителей руководителя и средней заработной платы работников ГБУЗ РК  
«Керченский РД», главного бухгалтера**

Главный врач ГБУЗ РК «Керченский РД» – 1:4

Заместитель главного врача по медицинской части – 1:3

Заместитель главного врача по экономическим вопросам – 1:3

Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам – 1:3

Главный бухгалтер – 1:3



**Доплата за работу в ночное время  
работников ГБУЗ РК «Керченский РД»**

1. Доплата за работу в ночное время в размере 25% оклада (должностного оклада) работников учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

**Оклады работников рабочих профессий ГБУЗ РК «Керченский РД» в соответствии с  
квалификационным справочником работ и профессий рабочих**

Кладовщик – 1 разряд

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 4 разряд

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 2 разряд

Слесарь-сантехник – 2 разряд

Столяр – 2 разряд

Уборщица производственных и служебных помещений – 1 разряд

Оператор стиральных машин – 2 разряд

Лифтер – 1 разряд

Дворник – 1 разряд

Сторож – 1 разряд

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КЕРЧЕНСКИЙ РОДИЛЬНЫЙ ДОМ»**

### **I. Общие положения.**

**1.1.** Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат распространяется для всех работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Керченский родильный дом», в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», Приказом Министерства здравоохранения от 31.12.2014г. № 368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», Приказа Минздрава России от 28.06.2013г. № 421 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

**1.2.** Положением предусмотрены выплаты стимулирующего характера работникам роддома, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда в эффективном функционировании структурных подразделений и роддома в целом, а также на поощрение за выполненную работу.

### **II. Основные понятия и требования.**

**2.1.** Согласно положению устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;
- надбавка медицинским работникам за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы;
- персональный повышающий коэффициент медицинским работникам, состоящим в штатном расписании учреждений (организациях) здравоохранения и являющимися внештатными специалистами Министерства здравоохранения Республики Крым;
- премиальные выплаты.

**2.2.** Распределение стимулирующих выплат осуществляется по показателям и критериям эффективности деятельности и проводится 2-х уровневой Комиссией, утвержденной приказом по роддому:

**1 уровень** – каждое структурное подразделение – формируется из 2-3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра (акушерка, лаборант), председатель профсоюза.

#### ***Функции комиссии:***

- осуществляет оценку деятельности работников структурного подразделения по утвержденным показателям и критериям эффективности деятельности;
- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным документом);
- знакомит на собрании работников с оценкой качества их работы или под роспись при отсутствии сотрудника на собрании.

**2 уровень** - центральная комиссия роддома – формируется из 6 человек: главный врач, заместитель главного врача по лечебной части, главный бухгалтер, главная акушерка, экономист, председатель профсоюзной организации.

**Функции комиссии:**

- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям, общепольничному и прочему персоналу;
- осуществляет оценку деятельности по утвержденным показателям и критериям эффективности деятельности заместителям главного врача, главному бухгалтеру, заведующим отделениями, старшим медицинским сестрам (акушеркам) и работникам, не входящим в структурные подразделения;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат по утвержденным показателям и критериям эффективности деятельности;
- готовит документы на согласование в вышестоящий орган о оценке деятельности руководителя роддома, при необходимости его заместителей, главного бухгалтера.

**2.3.** Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), на основе бальной оценки, в абсолютном размере (руб.)

**2.4.** Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничены.

**2.5.** Периодичность осуществления выплат в роддоме устанавливается по итогам работы за месяц, квартал, год.

**2.6.** Решение о выплате стимулирующего характера, как премирование может быть принято руководителем роддома самостоятельно или на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором трудится работник, в отношении которого вносится представление.

Основанием для премирования являются высокая эффективность труда, подтвержденная отзывами пациентов, выполнение особо важной работы в сжатые сроки, проявление инициативы при выполнении трудовых обязанностей, выразившейся во внедрении новых методов и решений, экономное использование материально-технических, энергетических ресурсов, применяемых в работе.

Решение о премировании руководителя роддома осуществляется по решению вышестоящего органа управления на основании мотивированного обращения руководителя соответствующего учреждения.

### **III. Порядок установления и начисления стимулирующих выплат.**

Выплаты стимулирующего характера начисляются в зависимости от оценки результатов и качества работы, на основе показателей и критериев эффективности деятельности по следующим категориям:

**3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности главного врача**

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1	2	3
1.	Выполнение плановых объемных показателей (госзадания): -законченных случаев в условиях круглосуточного стационара -законченных случаев в условиях дневного стационара - в амбулаторных условиях: - посещений с профилактической целью - обращений в связи с заболеванием	40%

2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФОМС)	5%
3.	Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи (75% и более)	2%
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5%
5.	Укомплектованность врачебным персоналом (70% и более от штатной численности)	2%
6.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (70% и более от штатной численности)	2%
7.	Отсутствие материнской смертности	30%
8.	Отсутствие перинатальной смертности от управляемых причин	10%
9.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений (не менее 30%)	2%
10.	Средние сроки пребывания больного на койке 90-100%	2%
	Итого	100%

3.2. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по медицинской части

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1	2	3
1.	Выполнение плановых объемных показателей (госзадания): - законченных случаев в условиях круглосуточного стационара - законченных случаев в условиях дневного стационара - в амбулаторных условиях: - посещений с профилактической целью - обращений в связи с заболеванием	40%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФОМС)	5%

3.	Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи (75% и более)	2%
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5%
5.	Укомплектованность врачебным персоналом (70% и более от штатной численности)	2%
6.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (70% и более от штатной численности)	2%
7.	Отсутствие материнской смертности	30%
8.	Отсутствие перинатальной смертности от управляемых причин	10%
9.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений (не менее 30%)	2%
10.	Средние сроки пребывания больного на койке 90-100%	2%
	Итого	100%

3.3. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по хозяйственным вопросам

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1	2	3
1.	Своевременное и качественное оформление документации	20%
2.	Отсутствие замечаний у ХОП со стороны сотрудников, ТБ,ПБ,СЭС	20%
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины ХОП	10%
4.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10%
5.	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	10%
6.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	10%
7.	Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях	10%
8.	Своевременный контроль за экономным расходованием энергоносителей и воды	10%
	Итого	100%

3.4. Показатели и критерии эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1	2	3
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета и соблюдению кассовой дисциплины	20%
2.	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности	10%
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины бухгалтерской службы	10%
4.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	10%
5.	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины	10%
6.	Проведение финансового анализа и соблюдение учетной политики	10%
7.	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета	10%
8.	Контроль за отсутствием кредиторской задолженности	10%
9.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников	10 %
	Итого	100%

### 3.5. Показатели и критерии эффективности деятельности врача стационара

№ п/п	Показатель	Оценка (баллы)
1.	Выполнение функциональных обязанностей (функции врачебной должности): - выполнение нормы – 1б - выше нормы до 25% – 2б - выше нормы более 25% - 3б	+3 +2 +1 0
2.	Выполнение дополнительных распоряжений администрации и руководителя подразделения: - в соответствии с утвержденными должностными инструкциями – 1б - сверх должностных инструкция – 2б	+2 +1 0
3.	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов) не более 5%	+1 0
4.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	+1 0
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, норм медицинской этики и деонтологии	+1 0
6.	Отсутствие недочетов и дефектов в оформлении медицинской документации	+1 0
7.	Удовлетворенность пациентов качеством оказания врачебной помощи (анкетирование)	+1 0
	Итого	10

3.6. Показатели и критерии эффективности деятельности врача амбулаторно-поликлинического

№ п/п	Показатель	Оценка (баллы)
1.	Выполнение функциональных обязанностей (функции врачебной должности): - выполнение нормы – 1б - выше нормы до 25% – 2б - выше нормы более 25% - 3б	+3 +2 +1 0
2.	Выполнение плана профосмотров на участке (анализ посещаемости) более 30%	+1 0
3.	Выполнение дополнительных распоряжений администрации и руководителя подразделения: - в соответствии с утвержденными должностными инструкциями – 1б - сверх должностных инструкция – 2б	+2 +1 0
4.	Качество ведения и оформления документации (экспертная оценка)	+1 0
5.	Организация и проведение санитарно-просветительной работы	+1 0
6.	Удовлетворенность пациентов качеством оказания врачебной помощи (анкетирование)	+1 0
7.	Соблюдение трудовой дисциплины, норм медицинской этики и деонтологии	+1 0
	Итого	10

3.7. Показатели и критерии эффективности деятельности врача-лаборанта, биолога

№	Показатель	Оценка (баллы)
1.	Выполнение функциональных обязанностей ( функции врачебной должности) : - выполнение нормы – 1б - выше нормы до 25 % - 2б - выше нормы более 25 % - 3б	+3 +2 +1 0
2.	Выполнение дополнительных распоряжений администрации и руководителя подразделения: - в соответствии с утвержденными должностными инструкциями – 1б - сверх должностных инструкций – 2б	+2 +1 0
3.	Соблюдение методик проведения лабораторных исследований. Ежедневное выполнение контроля качества.	+1 0
4.	Отсутствие ошибок и недостоверных результатов лабораторных исследований	+1 0



5.	Соблюдение трудовой дисциплины, норм медицинской этики и деонтологии	+1 0
6.	Отсутствие недочетов и дефектов в оформлении медицинской документации	+1 0
7.	Удовлетворенность пациентов качеством оказания врачебной помощи (анкетирование)	+1 0
	Итого	10

### 3.8. Показатели и критерии эффективности деятельности главной акушерки

№ п/п	Показатель	Оценка (баллы)
1.	Выполнение дополнительных функциональных обязанностей (интенсивность функциональной нагрузки и увеличение объемов)	+3 +2 +1 0
2.	Качество оформления медицинской документации	+1 0
3.	Выполнение дополнительных распоряжений администрации и руководителя подразделения	+2 0
4.	Культура обслуживания больных. Удовлетворенность пациентов. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии (анкетирование)	+1 0
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, требований охраны труда	+1 0
6.	Проведение санитарно-просветительной работы	+1 0
7.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (70% и более от штатной численности)	+1 0
	Итого	10

### 3.9. Показатели и критерии эффективности деятельности среднего медицинского персонала

№ п/п	Показатель	Оценка (баллы)
1.	Выполнение дополнительных функциональных обязанностей (интенсивность функциональной нагрузки и увеличение объемов)	+2 +1 0
2.	Качество оформления медицинской документации	+1 0
3.	Выполнение дополнительных распоряжений администрации и руководителя подразделения	+1 0

4.	Культура обслуживания больных. Удовлетворенность пациентов. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии (анкетирование)	+1 0
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, требований охраны труда	+1 0
6.	Проведение санитарно-просветительной работы	+1 0
	Итого	7

3.10. Показатели и критерии эффективности деятельности среднего медицинского персонала клинико-диагностической лаборатории (лаборант)

№	Показатель	Оценка (баллы)
1.	Выполнение дополнительных функциональных обязанностей (интенсивность функциональной нагрузки и увеличение объемов)	+2 +1 0
2.	Выполнение дополнительных распоряжений администрации и руководителя подразделения. Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные инструкции.	+1 0
3.	Качественное оформление медицинской документации.	+1 0
4.	Отсутствие ошибок и недостоверных результатов лабораторных исследований. Ежедневное выполнение контроля качества.	+1 0
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, требований охраны труда.	+1 0
6.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии. Удовлетворенность пациентов.	+1 0
	Итого	7

3.11. Показатели и критерии эффективности деятельности младшего медицинского персонала

№ п/п	Показатель	Оценка (баллы)
1.	Качественное выполнение функциональных обязанностей	+1 0
2.	Выполнение дополнительных распоряжений администрации и руководителя подразделения: - в соответствии с утвержденными должностными инструкциями – 1б - сверх должностных инструкция – 2б	+2 +1 0

3.	Культура обслуживания больных	+1 0
4.	Соблюдение трудовой дисциплины, требований охраны труда	+1 0
	Итого	5

### 3.12. Показатели и критерии эффективности деятельности прочего персонала

№ п/п	Показатель	Оценка (баллы)
1.	Выполнение дополнительных распоряжений администрации и руководителя подразделения: - в соответствии с утвержденными должностными инструкциями – 1б - сверх должностных инструкций – 2б	+2 +1 0
2.	Выполнение дополнительных функциональных обязанностей и увеличенных объемов работ	+2 +1 0
3.	Отсутствие обоснованных жалоб	+1 0
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	+1 0
	Итого	6

### 3.13. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по экономическим вопросам

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1	2	3
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по финансово-экономическим вопросам	10%
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности по экономической работе	10%
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10%
4.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий	10%
5.	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины	10%
6.	Проведение финансового анализа и соблюдение учетной политики	10%
7.	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках	10%
8.	Соблюдение требований нормативно-правовых документов, регламентирующих хозяйственную и финансово-экономическую деятельность учреждения, отсутствие дефектов в проведении контроля за эффективным расходованием средств по результатам проверок контрольно-надзорных и правоохранительных органов	10%

9.	Организация четкого взаимодействия с ТФОМС и страховыми медицинскими организациями	10%
10.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников	10%
	Итого	100%

3.14. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по клинико-экспертной работе

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1	2	3
1.	Отсутствие дефектов организации оказания медицинской помощи, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	20%
2.	Отсутствие дефектов в системе сбора, объединения статистических сведений	10%
3.	Отсутствие нарушения сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы	20%
4.	Соответствие отчетной документации установленным формам	10%
5.	Отсутствие нарушения исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений главного врача	10%
6.	Организация работы по экспертизе временной нетрудоспособности, качеству оформлению больничных листов, своевременная подача отчетов в ФСС РФ	20%
7.	Организация работы с выдачей и оформлением родовых сертификатов на амбулаторно-поликлиническом и стационарном этапе	10%
	Итого	100%

3.15. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по безопасности

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1	2	3
1.	Эффективность и качество организации работ по обеспечению безопасности	20%

2.	Отсутствие вынесенных предписаний со стороны проверяющих органов	20%
3.	Своевременная и качественная подготовка и оформление документации, инструкций, графиков	10%
4.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	10%
5.	Организация и проведение учений по безопасности, как обязательных, так и в соответствии с планом работы	10%
6.	Своевременное обследование помещений учреждения, в т. ч. подвальных с целью соблюдения норм безопасности, принятие мер к недопущению нарушений	20%
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и пациентов	10%
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10%
	Итого	100%



Пролуменовано, проинито и  
скреплено печатью  
*85 (Воскресенский РД)*  
Страниц  
Главный врач ГБУЗ РК  
«Воскресенский РД»  
О.Ю. Тихолаз