*МАКЕТ- 2024*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| От работодателя: |  | От работников: |
| Главный врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Председатель Профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г. |  | «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

ГАУЗ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

на период с 01.01.2024 по 31.12.2026 гг.

Зарегистрировано в РЦЗН

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

Раздел 3. Рабочее время.

Раздел 4. Время отдыха.

Раздел 5. Оплата труда.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья. Экологическая безопасность.

Раздел 7. Подготовка кадров. Гарантии в области занятости.

Раздел 8. Социальное страхование

Раздел 9. Социальные льготы и гарантии.

Раздел 10. Социальная защита молодежи.

Раздел 11. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной

организации.

Раздел 13. Заключительные положения.

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

1.Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Положение об оплате труда работников.

3. Положение об оказании платных медицинских услуг в организации.

4. Положение о премировании работников.

5. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

6. Перечень работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда.

6а. Перечень работников, которым предоставляется сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда.

 7. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, которым устанавливается оплата труда в повышенном размере.

8. Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей в соответствии с приложением №2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988г. №65 (применяется до 31.12.2024г.).

9. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.12.1997г. №68, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от9 декабря 2014 г. №997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением").

10. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда не менее 50% рабочего времени смены и имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов.

11. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122н**.**

12. План мероприятий (Соглашение) по охране труда и смета расходования средств.

13. Форма расчётного листка заработной платы.

14. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС) учреждения.

16. Этический кодекс врача (медицинского работника).

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Сторонами настоящего коллективного договора являются:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, индивидуального предпринимателя)

в лице\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(фамилия, имя, отчество директора, генерального директора, главного врача)

именуемого далее «Работодатель», и работники \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование организации, филиала),

Представителем которых является\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, уполномоченный Уставом Профсоюза работников

(фамилия, имя, отчество председателя профкома)

здравоохранения Российской Федерации, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

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

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

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

1.5. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2024 года и действует *не более трех лет* до «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2026 года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, соответствующим государственным учреждением - Центром занятости населения (указать муниципальное образование Республики Татарстан) (далее – орган службы занятости). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

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

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, этическим кодексом врача *(в случае если в учреждении принят этический кодекс медицинского работника, его также указать)*, и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника *(ст. 68 ТК РФ).*

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

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

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

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

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ *(ст. 74 ТК РФ).*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.12. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.

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

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;

- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);

- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;

- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

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

- сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;

- порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);

- исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определенных абзацем 4 части 2 статьи 22.1 ТК РФ, на бумажном носителе (трудовые книжки, формируемые в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников, акт о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказ (распоряжение)об увольнении работника, документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником);

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

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

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

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

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

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

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

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

2.12.8. Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться в электронной форме.

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

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

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени*.*

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

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

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

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

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

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

3.9. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена до 24 часов максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(*Организация дежурств на дому осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, принятым в учреждении с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения РФ от 02.04.2014г. №148н и пунктов 5.7.9. и 5.7.10. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении МЗ РТ на 2023-2025 годы.)*

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

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

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

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

3.16. Работодатель обязуется:

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

- беременной женщины;

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

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

- многодетных родителей (многодетной семьёй признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет). *(Список можно продолжить).*

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

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

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

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.*(Перечень должностей работников и структурных подразделений, порядок введения суммированного учёта рабочего времени определить в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №\_\_\_ к коллективному договору).)*

3.16.4. Составлять графики сменности для тех работников, которые осуществляют работу по сменам или в режиме суммированного учёта рабочего времени, в целом на весь учётный период. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В графике сменности работу по совместительству планировать отдельно, учитывая то, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

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

3.16.5. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;

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

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

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

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

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

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

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

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

- выполнения сверхурочной работы *(ст.99 ТК РФ);*

- установления ненормированного рабочего дня *(ст.101 ТК РФ).*

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

3.16.11. Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;

- работников, не достигших возраста 18 лет.

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

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

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

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

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

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

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

- беременных женщин *(ст. 259 ТК РФ);*

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

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

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

-работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

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

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

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

3.17. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства о рабочем времени.

**IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

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

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

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

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

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.262.1.ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет и до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

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

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

- предусмотренных ст.124 ТК РФ;

- направления работника на курсы повышения квалификации;

- *(Перечень можно дополнить).*

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

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

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;

- работников в возрасте до 18 лет;

- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.8. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года *(ст. 267 ТК РФ).*

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

4.10. Педагогическим работникам организаций здравоохранения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (при наличии в медицинской организации лицензии на образовательную деятельность) в соответствии с постановлением Правительства РФ №466 от 14.05.2015г. "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

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

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

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

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

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

 4.11.3. В соответствии с пунктом 6.12.1. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2023-2025 годы ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 14 календарных дней.

4.11.4. В соответствии с пунктом 5.7.14. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2023-2025г.г. с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922.

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

4.11.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Продолжительность данного отпуска не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

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

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

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

Перечень
отдельных категорий медицинских работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности и (или) специальности | Место работы |
| Врач-специалист | участковая больница, расположенная в сельской местности |
| Средний медицинский персонал | участковая больница, расположенная в сельской местности;амбулатория (в том числе врачебная), расположенная в сельской местности;фельдшерско-акушерские пункты, расположенные в сельской местности |
| Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, в том числе заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник | территориальные участки городских поликлиник (в том числе детских), поликлинических отделений (в том числе детских), кабинет врача-педиатра участкового |
| Медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков |  |
| Врач скорой медицинской помощи | выездная бригада станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи |
| Средний медицинский персонал (фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра - анестезист) | выездная бригада станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи, осуществляющая санитарно-авиационную эвакуацию воздушными судами;выездная бригада станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи, осуществляющая санитарную эвакуацию наземным, водным и другими видами транспорта;выездная экстренная консультативная бригада скорой медицинской помощи |
| Старший врач | станции (отделения) скорой медицинской помощи |
| Медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи | станции (отделения) скорой медицинской помощи |
| Фельдшер | врачебная амбулатория;фельдшерско-акушерский пункт |
| Врач, средний медицинский персонал | дом-интернат для престарелых и инвалидов (всех типов), дом (отделение) сестринского ухода, хоспис, расположенные в сельской местности |
| Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) | терапевтический и педиатрический участки в поликлиниках (поликлинических отделениях) |

4.11.7. Стороны договорились, что на основании п.6.12.2. «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2023-2025 годы» ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет на станции (подстанции), отделении скорой медицинской помощи предоставляется также следующим категориям медицинских и иных работников, не вошедшим в Перечень, утвержденный постановлением Правительства РФ №2365:

- врачу-анестезиологу-реаниматологу специализированной выездной бригады скорой медицинской помощи анестезиологии-реанимации, в том числе педиатрической;

- врачу-педиатру специализированной педиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи;

- врачу-психиатру специализированной психиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи;

- водителю выездной бригады станций (подстанции) и отделений скорой медицинской помощи, станций санитарной авиации.

4.11.8. В соответствии с п.6.12.5. Отраслевого соглашения на 2023-2025 годы за работниками из числа младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций Республики Татарстан, переведенными с 1 июля 2016г. с их согласия на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, на период их работы в новой должности сохраняется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 кал. дней с оплатой за счет средств обязательного медицинского страхования, бюджета Республики Татарстан и от приносящей доход деятельности, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности на данные цели, в соответствии с частью 2 статьи 116 ТК РФ и Распоряжением Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. № 1339-р.

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

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

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

4.11.10. В соответствии с п.9.1.4. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2023-2025 годы предоставлять дополнительные отпуска сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год или за счёт средств от внебюджетной деятельности:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;

- в связи со свадьбой детей работника – 1 календарный день;

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня;

- в связи с рождением ребенка – 2 календарных дня отцу.

*(Указать порядок, сроки предоставления указанных дней, возможность/невозможность переноса на другие сроки при совпадении событий с выходными, нерабочими праздничными днями, периодом нахождения в отпуске).*

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

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

4.14. По согласованию с работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

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

- беременным женщинам;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных ст.ст.117, 126 ТК РФ.

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

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

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

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

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

4.16. Работодатель обязуется:

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

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (ст.267 ТК РФ);

- обучающимся без отрыва от производства;

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной организации;

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данной организации;

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.262.1.ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет и до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (*ст.122 ТК РФ*);

- работникам из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст.14 Закона РФ от 15.05. 1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- Ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, ветераном боевых действий (статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах»);

- Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы *(ст.6 Федерального закона от 09.01.1997г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»*);

- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы *(п.3 ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы»);*

- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (*ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).*

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

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

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

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

- 2 рабочих дня 1 раз в год - работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;

- 1 рабочий день 1 раз в год – работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 2 настоящего пункта;

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

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

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

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

4.17.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

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

**V. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Стороны признают приоритетными направлениями в системе оплаты труда:

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

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

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

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

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1*.* Вопросы оплаты труда в учреждении регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012 №323 "Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан", Положением об оплате труда работников медицинской организации.

5.2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2009г. №286, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010г. №541н, государственных гарантий по оплате труда, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Рекомендаций республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

- размер оклада (должностного оклада, ставки), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части; выплата специалистам, работающим в сельской местности и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев; премиальные выплаты по итогам работы; выплаты за качество выполняемых работ и др.).

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

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

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

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

5.2.6. Нормы труда в организации устанавливаются локальным нормативным актом (приложение №\_\_\_). Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета после реализации организационно-технологических мероприятий, обеспечивающих улучшение материально-технического обеспечения, условий труда.

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

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

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

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечить реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной платы и её индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.3.2. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с пунктом 5.7.3. Отраслевого соглашения на 2023-2025г.г. повышение оплаты труда работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3 и 4 степени, или к опасным условиям (4 классу), но их должности не поименованы в приложениях №№12 и 13 к Положению об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, и в приложении №3 к Положению об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, утверждённых Постановлением Кабинета Министров РТ от 25.04.2012г. № 323, производить в размере от 4 до 12 процентов тарифной ставки (оклада).

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

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

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

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

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

5.3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы), за последующие часы - не менее чем в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

**На основании Постановления Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. N 35-П оплата труда сотрудника, привлеченного к сверхурочной работе, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом:**

**- время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад);**

**- время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.**

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае, первые два часа работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период, оплачиваются в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы). А за все остальные часы – в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы). Часовую тарифную ставку рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. *(Письмо Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.07.2014года №16-4/2059436)*.

5.3.6. При увеличении продолжительности рабочей недели до 40 часов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 3.6. настоящего коллективного договора), за часы работы сверх установленной законодательством сокращенной продолжительности рабочей недели выплачивать денежную компенсацию в размере, установленном в пункте 5.3.5.коллективного договора.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – согласно приказу Минздрава Республики Татарстан со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

**5.3.8. Работникам ГАУЗ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» производится доплата за работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня в размере 50% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.**

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

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

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

*(Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год).*

5.3.9. Премировать работников в соответствии с Положением о премировании, Приложение №\_\_\_\_\_\_\_\_\_ к коллективному договору*.*

5.3.10. Устанавливать надбавку за наставничество в соответствии с п.5.7.16. Отраслевого соглашения на 2023-2025 годы.

Размер надбавки за наставничество в каждом конкретном случае определяется с учетом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки и устанавливается в процентах от оклада работника-наставника на основании Положения о наставничестве ГАУЗ «\_\_\_\_\_\_\_\_»

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца «15» и «30» числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

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

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

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

5.4.5. При выплате заработной платы обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утвердить форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

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

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

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

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

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5.5.6. Содействовать обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

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

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

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

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

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

**ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.**

6. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг (статья 225 ТК РФ), или не менее 10% от фонда оплаты труда в ЛПУ (п.3.9. «Программы мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждениях подведомственных МЗ РТ на 2022-2025 годы»).

6.4.1. **Использовать ежегодно суммы направляемых страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приказ Минтруда РФ от 14.07.2021 № 467н).**

6.5 **Обеспечить** **социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.14. Обеспечить работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью, санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями. Приложения №\_\_\_ к коллективному договору (ст.221 ТК РФ, **приказ Минтруда №767н от 29.10.2021г. «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. №766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»,** постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, приказ МТ и СЗ РФ от 09.12.2014г. №997, приказ МЗ СССР от 29.01.1988г. №65 прил. №2**).**

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

6.15. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

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

- **повышенный размер оплаты труда (Приложение №\_\_\_\_);**

**- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение№\_\_\_\_);**

**- сокращенную продолжительность рабочего времени (Приложение№\_\_\_\_\_);**

- оформление досрочной страховой пенсии по Списку №1 и Списку №2; (производить перечисления в размере дополнительного страхового тарифа в Социальный фонд РФ на тех работников, которые имеют право на досрочную страховую пенсию по Списку №1 и Списку №2, а также сдавать в СФР сведения персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования с соответствующим кодом);

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

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

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

6.17. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда со 100-процентным охватом рабочих мест работников, с обязательным участием представителя профсоюзной организации, в порядке, установленном **статьями 214, 216.2. ТК РФ,** Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»**, приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»).**

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

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

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

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

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

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

- гибели работника - в размере \_\_\_ руб., а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

- получения работником инвалидности - в размере \_\_\_ руб.;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - в размере\_\_\_ руб.

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

6.21. **Работодатель обеспечивает за счет собственных средств:**

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

 **- проведение** **обязательного психиатрического освидетельствования, для чего подготавливается** список должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, в соответствии с Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, утвержденным приказом Минтруда РФ от 20 мая 2022г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

**- проведение предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, для чего подготавливается** список работников, которые проходят обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры в соответствии с Порядком проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденным приказом Минздрава России от 15.12.2014 №835н.

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

**приобретение аптечек, укомплектованных изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи работникам (статья 216.3 ТК РФ, приказ Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»);**

**6.21.1. Соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, не допускать применение труда лиц моложе восемнадцати лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Минтруда России от 07.04.1999 №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Правительства России от 25.02.2000 №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»).**

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

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

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

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

- регулярно информировать работников организации о состоянии окружающей среды.

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

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

6.25. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

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

- участие в работе комиссий по оценке профессиональных рисков;

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

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

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

- обучение представителей Профсоюза в комиссиях по охране труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Размер Единовременной выплаты, осуществляемой родственникам погибшего работника – члена Профсоюза, составляет 50000 (пятьдесят тысяч) рублей независимо от профсоюзного стажа.**

**VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

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

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно:

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

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

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

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

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

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

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

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

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

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

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

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

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

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

- лица предпенсионного возраста;

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

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

- работники, проработавшие более 10 лет в данной организации;

- обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;

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

(*Можно предусмотреть и другие категории).*

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

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

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

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

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

- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет, дополнительное выходное пособие в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

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

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

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

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

7.7. Работодатель обязуется принимать следующие меры по содействию занятости:

- способствовать оформлению досрочного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста;

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

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

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

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

7.8. Стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

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

**VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

8.1.5. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227, 228, 229, 230, 231 ТК РФ, с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 20.04.2022 года №223Н, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 года №967;

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

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

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

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

- выделять дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере \_\_\_\_ рублей;

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

- выплачивать семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере \_\_ рублей;

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

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

8.2. Работодатель:

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

- принимает меры по ликвидации задолженности по Единому налоговому платежу;

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

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

8.4. Профсоюзный комитет:

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

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

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

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

**IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

9.1.Стороны подтверждают:

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

9.1.2. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника, проходящего (прошедшего) вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дня.

 9.2. Работодатель принимает меры по:

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

9.3. Работодатель помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка в размере \_\_\_\_ рублей;

- на похороны близких родственников (указать) в размере \_\_\_\_\_ рублей;

- к 1 сентября на каждого ребенка школьного возраста в размере \_\_\_\_\_ рублей;

- неработающим пенсионерам - бывшим работникам Организации, проработавшим в Организации не менее \_\_\_лет, ко Дню пожилого человека в размере \_\_\_\_\_ рублей,

- ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла, бывшим работникам Организации, в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей;

- поощряет работников в честь юбилейных дат (50 и 55 лет со дня рождения для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин) в зависимости от стажа работы в организации в размере \_\_\_\_\_\_;

- выплачивает единовременное материальное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада) работникам, впервые выходящим на пенсию по старости или за выслугу лет при условии оставления ими рабочего места;

- предоставляет медицинское обеспечение неработающим пенсионерам в ведомственной поликлинике и др.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений;

- в рамках предоставления жилья по социальной ипотеке участвовать в работе общественной жилищной комиссии, контролировать соблюдение условий, определенных Порядком предоставления гражданам жилых помещений по социальной ипотеке (постановление КМ РТ от 02.08.2007 г. № 366);

- содействовать обеспечению нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях, а работников отделений лучевой диагностики и терапии, отделения скорой медицинской помощи в Республиканском центре реабилитации МЧС РТ;

- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий;

- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.5. Стороны обязуются предоставлять:

- согласно постановлению Совета Министров ТССР №261 от 14.06.1991г. женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере \_\_\_\_\_ % **(**в соответствии с пунктом 9.1.5.Отраслевого соглашения не менее 50% тарифной ставки, оклада). Работнице предоставляется свободный день или свободное время на основании её письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем;

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

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

9.6. Стороны содействуют:

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

- другие гарантии и компенсации (указать).

9.7. Стороны рекомендуют предусмотреть:

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

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

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

9.8. Стороны осуществляют:

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

- систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

**X. Молодежная политика**

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

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

10.1.2. закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении;

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

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

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

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

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

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

10.2. Стороны содействуют:

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

10.2.2. в приобретении жилья молодыми специалистами:

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

. -по Программе государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий,

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

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

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- создать в организации молодежную комиссию Профсоюза;

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

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

**- учреждать профсоюзные стипендии;**

- проводить работу по развитию правовой и экономической грамотности молодежи.

**XI. КУЛЬТУРНО-массовая**

**И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

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

11.2. Работодатель обязуется:

- направлять Профсоюзному комитету на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью организации, в соответствии со сметой расходов средства в размере \_\_\_\_\_\_ рублей;

- выделять на организацию отдыха и оздоровления работников средства в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей;

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

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

Указанные средства расходуются:

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

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

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

11.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;

- выделять на организацию отдыха и оздоровление работников средства в размере \_\_\_процентов профсоюзного бюджета;

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

11.5. Стороны подтверждают:

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

**XII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (председателя профкома) и его представителей единственным полномочным представителем работников.

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

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

12.3. Работодатель обязуется:

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

**- реализовать право на участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями статьи 53.1. ТК РФ и п. 3.1.5. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан на 2023 – 2025 годы;**

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

* производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 процента от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (в случае прохождения процедур банкротства (ликвидации предприятия) перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы);
* не препятствовать осуществлению профсоюзами контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* создавать условия Профсоюзному комитету для осуществления его деятельности (статья 377 ТК РФ);
* гарантировать соблюдение в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы,
* рассматривать жалобы и заявления работников, направленных администрации, совместно с представителями Профсоюзного комитета~~;~~
* информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации коллективного договора, не позже чем за \_\_\_\_ дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;
* предоставлять Профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые для работы помещения, оргтехнику, в порядке и на условиях, определяемых сторонами в соответствии с законодательством;
* предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;
* проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;
* выплачивать освобожденным профсоюзным работникам премии и другие виды материального поощрения, предусмотренные в организации, из средств организации;
* **на основании пункта 11.7. Отраслевого соглашения на 2023-2025 годы выделять средства (из иной приносящей доход деятельности) на:**

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

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

12.4. Профсоюзный комитет обязуется:

* способствовать повышению качества предоставляемых населению медицинских услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;
* осуществлять контроль в соответствии с законодательством за соблюдением трудовых прав работников - членов профсоюза.
* оказывать бесплатную юридическую помощь работникам - членам профсоюза;
* информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, Отраслевого и других соглашений;
* представлять интересы работников - членов профсоюза в судах, в комиссии по трудовым спорам;
* осуществлять контроль в соответствии с законодательством за своевременным перечислением Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы;
* обеспечивать подписку на газеты Федерации Независимых Профсоюзов России «Солидарность» и Федерации профсоюзов Республики Татарстан «Новое слово».

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

**XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

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

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПРАВИЛА**

**внутреннего трудового распорядка**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

полное наименование организации

 **Содержание:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Общие положения. |
|  | Рабочее время. |
|  | Поощрения за успехи в работе. |
|  | Взыскания за нарушения трудовой дисциплины. |
|  | Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий. |

\* \* \*

Обсуждены на общем собрании (конференции) работников

(протокол № \_\_\_ от “\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г)

*Примечание (дополнение к содержанию):*

В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.93-95, 100-105 ТК РФ устанавливается:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными дня­ми, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику):

- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий ра­ботников;

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе;

- составление графиков сменности, согласованных с профкомом;

- чередование рабочих и нерабочих дней;

- разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вслед­ствие особого характера труда;

- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхуроч­ных работ.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Продолжительность (норма) рабочего времени работников,** **которая определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».**\*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование структурного подразделения/ должность  | Продолжительность (норма) рабочего времени в неделю | Продолжительность (норма) рабочего времени в день (при пятидневной рабочей неделе - в часах и минутах) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

\* Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени отдельным категориям работников трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливается посменная работа и вводится суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени работников при сменной работе также формируется исходя из нормы рабочего времени, установленной данным перечнем.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

 Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В графике сменности работу по совместительству планировать отдельно, учитывая то, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Перечень**

**работ, где по условиям производства перерыв**

**для отдыха и питания не устанавливается**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование структурного подразделения | Наименование должности | Условия для приема пищичерез \_\_\_ часов после начала рабочего дня (смены) в течение \_\_\_\_\_ минут в кабинете №\_\_\_\_\_. |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е №\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в связи с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № пп | Наименование подразделения | Наименование профессии, должности | Дополнительный отпуск (в календарных днях) | Сокращенный рабочий день (в часах) | Основание(№ \_\_карты СОУТ, дата проведения) |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**подразделений, должностей и порядок**

**предоставления дополнительного отпуска**

**(3 календарных дня) за непрерывный стаж работы.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование подразделения | Наименование должности | Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по истечению трех лет непрерывной работы. |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей работников с ненормированным рабочим днем**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № пп | Наименование подразделения | Наименование должности | Количество календарных дней дополнительного отпуска  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Состав комиссии по вопросам оплаты труда (тарификационной)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пп | **Ф.И.О.** | **Занимаемая должность** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

 **(о выплатах стимулирующего характера)**

(текст)

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым установлены компенсационные выплаты к окладам в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных условий труда в размере от 4 до 80 процентов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № пп | Наименование подразделения | Наименование должности | Размер доплатыв процентах | Основание( № \_\_карты СОУТ, дата проведения) |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**подразделений, должностей, которым производится доплата**

**за работу в ночное время в размере от 50 до 100 процентов часовой тарифной ставки (оклада)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Подразделение | Должность | Размер доплаты в % |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**МЕРОПРИЯТИЯ**

**по охране труда**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | количество | Стоимость работ, источник финансирования | Срок выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Количество работников, которым улучшаются условия труда | Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ |
| всего | В т.ч. женщин | всего | В т.ч. женщин |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**НОРМА**

**бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной**

**одежды, специальной обуви и других средств**

**индивидуальной защиты**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий, должностей | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) | Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений) |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ и профессий, дающих право на получение**

**бесплатно смывающих и обезвреживающих средств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Перечень работ и профессий | Норма выдачи | Количество работников |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**СОСТАВ**

**совместного комитета (комиссии) по охране труда**

**От работодателя** (приказ №\_\_\_ от \_\_\_)**:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ФИО** | **ДОЛЖНОСТЬ** |
| 1. |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| … |  |  |

**От работников** (протокол собрания №\_\_\_ от \_\_\_)**:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ФИО** | **ДОЛЖНОСТЬ** |
| 1. |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| … |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**СПИСОК**

**профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование структурного подразделения | Профессия или должность | Наименование вредного производственного фактора | Основание предоставления |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Примечания:

Норма выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

**В соответствии с приказом Минтруда Российской Федерации от 12 мая 2022 г. №291н выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.**

Внимание!

С 1 сентября 2023 года вступил в силу Приказ Минтруда России от 29.10.221 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Необходимо разработать новый Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ в соответствии с данным приказом.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ.**

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 0222.07.2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» и новыми Правилами СИЗ, ЛПУ продолжает использовать (до 31 декабря 2024 года) прежние типовые нормы выдачи СИЗ, изданные в установленном порядке до 1 марта 2022 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | Профессия или должность | Наименование средств индивиидуальной защиты | Нормывыдачина 1 год | Документоснование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов  | Фартук непромокаемыйПерчатки резиновые | дежурный до износа  | п.3 Приложения №11 к постановлению МТ СР РФ от 29.12.1997 г. №68 |
| 2. | Врач, средний и младший медицинский персонал  | При выездах и выходах на участки и линии: Плащ из ткани "плащ-палатка" с капюшоном или Плащ из ткани "дрилл-саржа" Сапоги резиновые Полуботинки (ботинки) кожаные Сапоги зимние кожаные  | дежурный дежурный дежурный1 пара 1 пара 1 пара на 2 года | п.9 Приложения №11 к постановлению МТ СР РФ от 29.12.1997 г. №68 |
| 3.  | Врач; средний и младший медицинский персонал лабораторий | Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные На мойке посуды дополнительно: Галоши резиновые  | дежурный дежурный до износа дежурные до износа дежурные | п.17 Приложения №11 к постановлению МТ СР РФ от 29.12.1997 г. №68 |
| 4. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействийПерчатки диэлектрические Галоши диэлектрические | 1 на 12 мес.дежурныедежурные | Приказ МТ и СЗ РФ от 09.12.2014г. №997н |
| 5. | Слесарь-сантехник | Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Противогаз  | 1 на 1,5 года1 пара 6 пар 6 пар дежурныедежурный | Приказ МТ и СЗ РФ от 09.12.2014г. №997н |
| 6. | Водитель автомобиля | При работе на санитарном автомобиле: Халат хлопчатобумажныйПерчатки хлопчатобумажные При управлении автобусом и легковым автомобилем:Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействийПерчатки хлопчатобумажные илиперчатки трикотажные с полимерным покрытием Водителям всех видов автомобилей дополнительно: Жилет сигнальный 2 класса защиты | 12 парыдежурныйдежурный6 пар1 | п.117 Приложения №11 к постановлению МТ СР РФ от 29.12.1997 г. №68п.2 Приказа МЗ СР РФ от 22.06.2009 г. №357н |

**Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Нормы выдачина 1 год | Документ основание |
| 1. | Водитель санитарного автомобиля | Костюм летний из смешанных тканейКостюм зимний с синтетическим утеплителемРукавицы комбинированные Ботинки кожаныеЖилет сигнальный 2 класса защиты | 114 пары1 пара на 2 года1 | п.9 Приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 г. №777нп.2 Приказа МЗ СР РФ от 22.06.2009 г. №357н |
| 2. | Врач, средний и младший медицинский персонал бригады неотложной помощи | При оказании неотложноймедицинской помощи:Костюм летний из смешанных тканейКостюм зимний с синтетическим утеплителемГоловной убор летний Головной убор зимнийБотинки кожаные или туфли кожаные  | 11 на 2 года1 на 2 года1 на 2 года1 пара на 2 года | п.14 Приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 г. №777н |
| 3. | Главный врач; заместитель главного врача; врач- антибактериальный эпидемиолог; главная медицинская сестра | Халат или костюм из смешанной ткани | 2 | п.18 Приказа МЗ СР РФ от 01.09.2010 г. №777н |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988г. №65**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Нормы выдачина 1 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Врачи, ассистенты, доценты, научные сотрудники, психологи, логопеды, учителя-дефектологи, воспитатели, лаборанты, средний и младший медицинский персонал, инструкторы по лечебной физкультуре, инструкторы по трудовой терапии, культорганизаторы, аккомпаниаторы, сестры-хозяйки, кастелянши, техники, рентгенолаборанты, уборщицы лечебно-профилактических учреждений (в том числе клиник и клинических частей научно-исследовательских институтов, медицинских учебных заведений, медицинских кафедр и кабинетов учебных заведений), инструкторы по подготовке рабочих в мастерских лечебно-профилактических учреждений | Халат хлопчатобумажныйКолпак или косынка хлопчатобумажныеПолотенца, Щетка для мытья рукПримечание.Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:Платье хлопчатобумажноеФартук хлопчатобумажный | 4 на 24 месяца4 на 24 месяца4 на 24 месяцадежурная4 на 24 месяца4 на 24 месяца |

**Внимание!**

**С 1 сентября 2023 года вступил в силу Приказ Минтруда России от 29.10.221 г.
 №** **767 н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств**

 **индивидуальной защиты и смывающих средств».**

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, получающих бесплатно, смывающие и (или) обезвреживающие средства**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия или должность | Наименование смывающих и обезвреживающих средств | Норма выдачина 1 месяц |
| **I. Защитные средства** |
| 1 | Врачи, средний медицинский персонал | Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| 2 | Санитарки | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | 100 мл |
| **II. Очищающие средства** |
| 3 | Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал | Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 4 | Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал | Мыло или жидкие моющие средства для мытья тела | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| **III. Регенерирующие, восстанавливающие средства** |
| 5 | Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал хирургического, прививочного, процедурного, ЛОР кабинетов, клинико-диагностической лаборатории | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

Перечень мероприятий ГАУЗ « \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ »

по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда России №771н от 29 октября 2021 г.

**на 2024 год.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Проведение обучения по охране труда, специалистов при работе на объектах повышенной опасности (стерилизационная, электрохозяйство, транспорт и др.), ответственных за экологию, противопожарное состояние (с периодичностью, для каждой категории обучаемых, согласно нормативных документов) | 40,000 | постоянно | Руководитель, руководители подразделений, инженер по охране труда, ответственные за объекта повышенной опасности |
| . | Проведение инструктажа и проверку знаний на присвоение 1 группы по электробезопасности с неэлектротехническим персоналом | - | Март | Ответственный за электробезопасность |
| . | Проведение обучения и проверку знаний водителей (в аккредитованном учебном центре или ГИБДД) | \_\_\_тыс.р. | Сентябрь | Ответственный за БДД  |
| .  | Проведение предварительных и периодических медосмотров сотрудников, работающих во вредных или опасных условиях труда | \_\_\_тыс.р. | постоянно | Доверенный врач (руководители подразделений, отдел кадров и служба охраны труда) |
| . | Проведение конкурса на лучший плакат среди подразделений, посвященного «Всемирному дню охраны труда» | \_\_\_ тыс.р. | апрель | Служба охраны труда |
|  | Проведение технических мероприятий:- приобретение новой медицинской аппаратуры;- ремонт и профилактика медицинской аппаратуры;- обеспечение безопасной эксплуатации электроустановок (измерение сопротивления изоляции силовых и осветительных сетей и состояние заземления);- освидетельствование и замеры по медаппаратуре;- нанесение знаков безопасности, указательных надписей на распределительные щитки и др. | \_\_\_тыс.р.\_\_\_тыс.р.\_\_\_тыс.р. | 1-1У кв. | Руководитель, глав.медсестра, отв. за электрохозяйство, отв. за метрологию и др. |
| . | Оформление паспорта на находящиеся в эксплуатации заземляющие устройства | 70,000 | Апрель | Ответственное лицоЗа электробезопасность |
| . | - оформление паспорта на все находящиеся в эксплуатации вентиляционные системы, - проведение проверки эффективности работы вентсистемы в кабинетах физиотерапии и рентгенологическом. | \_\_\_тыс.р. | Май | Ответственное лицо за вентиляцию |
| . | Проведение госповерки манометров | \_\_\_тыс.р. | Февраль | Главная медсестра |
| . | Проведение опрессовки с гидравлическим испытанием паровых стерилизаторов ГК-100, ГК-100М и др. | 16,000 | март | Ответственный за исправное состояние и безопасную эксплуатацию стерилизаторов |
| . | Проведение испытания стремянок, лестниц | 2,000 | май | Заведующий хозяйственным отделом |
| . | Произведение подготовительных мероприятий для работы в зимний период: - остекление окон, утепление окон;- утепление дверей;- произведение опрессовки системы отопления и др. | 3,0003,00015,000 | июль | Заведующий хозяйственным отделом |
| . | Улучшение производственных условий:- ремонт и замена имеющихся отопительных систем с целью обеспечения нормального теплового режима;- приведение искусственного освещения в некоторых помещениях ЛПУ в соответствие со СНиП 11-4;- ремонт рабочих помещений и общественных мест учреждения (коридор, холл и др.) | 20,00015,00050,000 | 1-1У кв | Руководитель, заведующий хозяйственным отделом, бухгалтерия |
| . | Улучшение санитарно-бытовых условий:- ремонт туалета; душевой комнаты- ремонт комнаты для приема пищи;- ремонт комнаты организационного отдыха, раздевалок | Приналичии финансирования | 1-1У кв. | Руководитель, заведующий хозяйственным отделом, бухгалтерия |
| . |  Обеспечение медработников моющими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением. | 25,000 | 1-1У кв. | Главная медсестра, бухгалтерия |
|  | Обеспечение работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и СИЗ.Приобретение:- специальной одежды для мед.персонала;- средств индивидуальной защиты:перчатки резиновые, фартуки прорезиненные, фартуки, фартуки просвинцованные, защитные очки (маски), коврики диэлектрические, перчатки диэлектрические, клещи | 500,000 | 1-1У кв. | Руководитель, заведующий хозяйственным отделом, бухгалтерия |
| . | Приобретение для противопожарных целей:- противогазы изолирующие, - аккумуляторные фонарики, - знаки безопасности и запасных выходов | 10,000 | март | Заведующий хозяйственным отделом,бухгалтерия |
| . | Организация хранения, стирки, сушки, ремонта и глажения спецодежды, спецобуви и поверки СИЗ | 15,000 | 1-1У кв. | Завхоз, сестра-хозяйка |
| . | Проведение специальной оценки условий труда  | 100,000 | П кв. | Руководители подразделений, инженер по охране труда |
| . | Выдача молока сотрудникам, работающим во вредных условиях труда, (согласно списка Приложения №\_\_ Коллективного договора) | 120,000 | В дни факт.занятости во вредных условиях  | Заведующий хозяйственным отделом, (уполномоченные по ОТ) |
| . | Произведение профилактического осмотра зданий и сооружений с периодичностью не реже 1 раз в квартал | - | постоянно | Заведующий хозяйственным отделом (комиссия по приказу) |
|  | Перед вводом в эксплуатацию после ремонта кабинета ФТК, провести замеры сопротивления заземляющих устройств, проверку непрерывности цепи между заземлителем и заземляемой мед.аппаратурой и работу вентиляции | \_\_\_тыс.р. | 1 кв. | Ответственный за электробезопасность, заведующий хозяйственным отделом |
| . | Приобретение и установка ионизаторов воздуха в кабинетах, оборудованных компьютерами с электронно-лучевыми мониторами (бухгалтерия, медстатистик и др.) | \_\_\_тыс.р. | П кв. | Руководители подразделений, зав. хоз.отделом |
| . | Приобретение и установка кондиционеров в кабинетах хирургического отделения и др.  | 30,000 | сентябрь | Руководители подразделений, зав. хоз.отделом |
| . | Приобретение и установка светильников с меньшей пульсацией света в кабинетах работников со зрительно-напряженной работой (стоматологических, лаборатории и др.) | При наличии финансирования | 1У кв. | Руководители подразделений, зав. хозяйственным отделом |
| 30. | Проведение ремонта местной вентиляции в кабинетах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_и лаборатории с увеличением кратности воздухообмена. | 5,000 | февраль | Руководители подразделений, зав. хоз.отделом |
| 31. | Приобретение комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда | 2,000 | П кв. | Заведующий хозяйственным отделом, инженер по ОТ |
| 32. | Изготовление стендов: «Условия и охрана труда», «Противопожарная безопасность», «Схема эвакуации» и др. | 15,000 | Ш кв. | Заведующий хозяйственным отделом, инженер по ОТ |
| 33. | Приобретение в кабинет физиотерапии перегородок, и для аппарата УВЧ занавесок с микропроводом | \_\_\_тыс.р. | П кв. | Заведующий хозяйственным отделом, завед. ФТО |
| 34. | Оборудование перил на лестничном марше здания №1, ведущего на цокольный этаж | \_\_\_тыс.р. | 1 кв. | Заведующий хозяйственным отделом |
| 35. | Нанесение маркировки ВРУ (электрознаки), установление на светильники плафонов | \_\_\_тыс.р. | февраль | Заведующий хозяйственным отделом, ответ.за электрохоз. |
| 36. | Проведение проф.прививок против гепатита “В”, гриппа и КОВИД-19. | \_\_\_тыс.р. | сентябрь | Главная медсестра |
| 37. | Перечисление средств на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний работников. | \_\_\_тыс.р. | ежемесячно | Главный бухгалтер |
| 38. | Проведение дополнительного страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, работников отделений\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (с особо вредными и опасными условиями труда). | \_\_\_тыс.р. | постоянно | Главный бухгалтер |
| 39. | Установка в отделениях кулеров для использования чистой питьевой воды. |  | 1-1У кв. | Заведующий хоз. отделом |
| 40. | Приобретение и освидетельствование первичных средств пожаротушения | 5,000 | октябрь | Заведующий хоз. отделом |
| 41. | Замена глухих оконных решеток на распашные на первом этаже правого крыла здания поликлиники | При наличии финанс. | 1-1Укв. | Заведующий хоз. отделом |
| 42. | Телефонизация кабинетов в целях противопожарной безопасности | При наличии финанс. | 1-1У кв. | Заведующий хоз. отделом |
| 43. | Заключение договора на обслуживание охранно-пожарной сигнализации | 50,000 | декабрь | Заведующий хоз. отделом |
| 44. | и другие мероприятия, в соответствии с Планом оздоровления и улучшения условий труда, по результатам специальной оценки условий труда | 400,00 |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | ИТОГО: |  | постоянно | Службы и отделения |

**Главный врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Председатель профсоюзного**

**комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Состав**

**комиссии по персонифицированному учету**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пп | **Ф.И.О.** | **Занимаемая должность** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| “Согласовано”Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./ протокол заседания профсоюзного комитета № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г  |  | “Утверждаю”Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/подпись, ф.и.о./“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Состав**

**комиссии по социальному страхованию**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пп | **Ф.И.О.** | **Занимаемая должность** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

**Состав**

**комиссии по трудовым спорам**

**От работодателя** (приказ №\_\_\_ от \_\_\_)**:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ФИО** | **ДОЛЖНОСТЬ** |
| 1. |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| … |  |  |

**От работников** (протокол собрания №\_\_\_ от \_\_\_)**:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ФИО** | **ДОЛЖНОСТЬ** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| … |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № \_\_\_**

**Состав**

**комиссии для ведения коллективных переговоров,**

**подготовки проекта коллективного договора,**

**изменений и дополнений к нему,**

**заключения коллективного договора,**

**осуществления контроля**

**за выполнением коллективного договора**

**От работодателя** (приказ №\_\_\_ от \_\_\_)**:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ФИО** | **ДОЛЖНОСТЬ** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |

**От работников** (протокол собрания №\_\_\_ от \_\_\_)**:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ФИО** | **ДОЛЖНОСТЬ** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ листов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ подпись Ф.И.О.“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. |  | Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ подпись Ф.И.О.“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. |