

Утвержден  
на общем собрании  
трудового коллектива ГБУЗ  
«Детская поликлиника №1» МЗ РСО-А  
" 16 *16.03.2021* 2021 года



*В. В. Мельников*

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА №1» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ

на 2021-2024 год

Настоящий коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве труда и социального развития  
РСО-Алания



Регистрационный № 4907 от 24 марта 2021г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ГБУЗ «Детская поликлиника №1» МЗ РСО-Алания, в лице главного врача организации Баскаевой Л.Г., именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ в лице ее председателя Бугуловой Б.С., именуемая далее «Профсоюзный комитет».

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

1.4. 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, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников здравоохранения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

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

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

1.13. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

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

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

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

- 1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.16.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 1.16.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

- 1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.17.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития РСО-Алания.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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

В условиях трудового договора указывается место работы, наименование структурного подразделения, должности, трудовая функция и даты начала работы.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категорий работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ, а также для лиц, достигших пенсионного возраста.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч.3 ст.80 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации (учреждения), коллективным договором организации,

Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии.

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 Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

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

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации ( Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

Перечень прилагается к коллективному договору. (Приложение №1)

3.4. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

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

3.6. Работодатель обязуется:

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

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

3.6.3. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в двух кратном размере или компенсировать отгулом.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.6.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

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

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

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).

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях. (ст.120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 2).

В соответствии с п.5 ст. 23 Федерального Закона №181-ФЗ от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» инвалидам 3 группы установить отпуск не менее 30 дней.

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

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

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

4.7.3. Предоставлять работникам организации дополнительные оплачиваемые дни в следующих случаях:

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 день;

б) в связи с бракосочетанием детей работника 3 дня;

в) для участия в похоронах родных и близких 3 дня;

г) сотрудникам, имеющим инвалидность 2 дня.

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

4.7.5. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут

быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.7.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.7.7. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающую 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

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

5.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

5.3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.3.3. Установить размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

5.3.4. Установить минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых им должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3.5. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах.



5.3.6. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, над тарифных выплатах стимулирующего характера).

5.3.7. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности;

устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

установить размер компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных условиях труда в размере 4, 15 или 20 процентов от оклада. Конкретный размер доплат по указанным основаниям устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и на основании перечня должностей. ( Приложение 3)

установить размеры компенсационных выплат за работу в ночное время - 50% от оклада

устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.3.8. Устанавливать повышенную заработную плату работникам, которым, с их согласия, вводится рабочий день с разделением на две части (с перерывом в работе более 2-х часов).

5.3.9. Сформировать конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности; устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

Разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты,

Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах имеющихся средств

Устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет);

5.3.10. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами.

5.3.11. Администрации за организацию, своевременное выполнение плана работы, предоставление отчетности, связанные с проведением диспансеризации, диспансеризации детей первого года жизни, организацию работы первичного звена, стимулирующие выплаты осуществлять исходя из имеющихся средств, согласно внутреннего приказа по поликлинике. Данные выплаты предельными размерами не ограничены.

5.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.5. Обеспечить выплату заработной платы перечислением на счет в банке, при необходимости – по месту работы два раза в месяц

аванс - 25 числа текущего месяца

зарплата – 10 числа следующего месяца.

5.6 Порядок установления доплат, надбавок, премирования и иных поощрений определяется администрацией в пределах средств по оплате труда. Администрация вправе

осуществлять единовременное, ежемесячное, ежеквартальное денежное премирование коллектива, участвующего в системе ОМС, которое выступает дополнительной формой материального стимулирования добросовестного выполнения служебных обязанностей.

Премирование производится из средств ОМС по соответствующим статьям расходов. Распределение и размер премии определяется решением назначенной комиссии по согласованию с главным врачом ГБУЗ Детская поликлиника №1» МЗ РСО-Алания.

5.7. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

5.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

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

5.8.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

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

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда.

6.2. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

6.3. С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.4. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

6.4.2. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

6.5. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации.

6.7. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

6.10. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

## 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

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

7.5. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

7.5.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ).

- в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- г) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

- д) 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 выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. В сфере предоставления социальных гарантий Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

8.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

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

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

8.1.7. Оказывать материальную помощь работникам при наличии финансовой возможности:

а) к ежегодному отпуску в размере оклада;

б) работникам, занимающим должности, оклад которых устанавливается в зависимости от должности руководителя к ежегодному отпуску в размере двух окладов;

в) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза;

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.2.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

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

Работодатель обязуется:

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

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

9.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

9.4. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора).

9.6. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

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

9.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. (Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями

на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза).

9.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы. (Условия и порядок перечисления денежных средств определяется в коллективном договоре (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах).

9.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

9.11. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

## 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников.

---

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

Согласно Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности.

Наименование должности	Продолжительность рабочего дня
Главный врач	8 часов
Заместитель главного врача	8 часов
Главный бухгалтер	8 часов
Зав отделением	7ч.42 мин
Главная медсестра	7ч.42 мин
Врач педиатр участковый	7ч.42 мин
Врач педиатр	7ч.42 мин
Врач педиатр (отделение ДШО)	7ч.42 мин по пятидневке
Врач педиатр (отделение ДШО)	6 ч 30 мин по шестидневке
Врач педиатр (дежурный)	7ч.42 мин
Врач-педиатр отделения неотложной медицинской	7ч.42 мин
Врач детский кардиолог	6ч.30мин
Врач детский хирург	6ч.30мин
Врач травматолог-ортопед	6ч.30мин
Врач оториноларинголог	6ч.30мин
Врач офтальмолог	6ч.30мин
Врач инфекционист	6ч.30мин
Врач нефролог	6ч.30мин
Врач невролог	6ч.30мин
Врач акушер – гинеколог	6ч.30мин
Врач функциональной диагностики	6ч.30мин
Врач статистик	7ч.42 мин
Врач УЗИ	6ч.30 мин
Врач эндоскопист (гастроэнтеролог)	7ч.42 мин
Врач детский уролог – андролог	6ч.30мин
Врач детский эндокринолог	6ч.30мин
Врач по лечебной физкультуре	7ч.42 мин
Врач физиотерапевт	7ч.42 мин
Врач клинической лабораторной диагностики	7ч.42 мин
Врач рентгенолог	6 часов
Старшая медицинская сестра	7ч.42 мин
Медицинская сестра участковая	7ч.42 мин
Медицинская сестра	7ч.42 мин
Медицинская сестра (отделение ДШО)	7ч.42 мин по пятидневке
Медицинская сестра (отделение ДШО)	6 ч 30 мин по шестидневке
Медицинская сестра перевязочной	7ч.42 мин
Медсестра процедурного кабинета	7ч.42 мин
Помощник врача эпидемиолога	7ч.42 мин
Медицинская сестра по массажу	7 ч.42 мин
Медицинская сестра по физиотерапии	7ч.42 мин
Медицинская сестра диетическая	7ч.42 мин
Медицинская сестра врача –педиатра отделения неотложной помощи	7ч.42 мин
Инструктор по лечебной физкультуре	7ч.42 мин
Медицинский лабораторный техник (Фельдшер-лаборант )	6 ч. 30 мин по шестидневке

Медицинский лабораторный техник (Фельдшер-лаборант )	7ч.42 мин по пятидневке
Рентген-лаборант	6 часов
Медицинский статистик	7ч.42 мин
Медицинский регистратор	7ч.42 мин
Санитар	8 часов
Логопед	7ч.42мин
Инженер по ГО	8 часов
Специалист по кадрам	8 часов
Секретарь - машинистка	8 часов
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8 часов
Слесарь-сантехник	8 часов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 часов
Водитель автомобиля	8 часов
Программист	8 часов
Системный администратор	8 часов
Регистратор - картоноша	8 часов
Гардеробщик	8 часов
Уборщик территорий	8 часов
Уборщик производственных и служебных помещений	8 часов
Бухгалтер	8 часов
Экономист	8 часов
Специалист по закупкам	8 часов
Оператор ЭВМ	8 часов
Заведующий хозяйством	8 часов
Администратор	8 часов
Юрист	8 часов
Сестра хозяйка	8 часов
Статистик	8 часов
Сторож	по графику дежурств



**ПРИЛОЖЕНИЕ №2**  
**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ**  
**ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

Наименование должности	Количество дополнительных дней к основному отпуску
Главный врач	7 (ст.117 ТК РФ) + 3 (ст.101 ТК РФ)
Заместитель главного врача	7 (ст.117 ТК РФ)
Главный бухгалтер	3 (ст.101 ТК РФ)
Зав отделением	7 (ст.117 ТК РФ)
Главная медсестра	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач педиатр участковый	7 (ст.117 ТК РФ) +3 (за стаж свыше 3 лет)
Врач педиатр	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач педиатр (отделение ДШО)	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач педиатр (дежурный)	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач-педиатр отделения неотложной медицинской	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач детский кардиолог	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач детский хирург	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач травматолог-ортопед	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач оториноларинголог	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач офтальмолог	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач инфекционист	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач нефролог	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач невролог	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач акушер – гинеколог	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач функциональной диагностики	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач статистик	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач УЗИ	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач эндоскопист (гастроэнтеролог)	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач детский уролог – андролог	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач детский эндокринолог	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач по лечебной физкультуре	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач физиотерапевт	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач клинической лабораторной диагностики	7 (ст.117 ТК РФ)
Врач рентгенолог	14 (ст.117 ТК РФ)
Старшая медицинская сестра	7 (ст.117 ТК РФ)
Медицинская сестра участковая	7 (ст.117 ТК РФ) +3 (за стаж свыше 3 лет)
Медицинская сестра	7 (ст.117 ТК РФ)
Медицинская сестра (отделение ДШО)	7 (ст.117 ТК РФ)
Медицинская сестра перевязочной	7 (ст.117 ТК РФ)
Медсестра процедурного кабинета	7 (ст.117 ТК РФ)
Помощник врача эпидемиолога	7 (ст.117 ТК РФ)
Медицинская сестра по массажу	7 (ст.117 ТК РФ)
Медицинская сестра по физиотерапии	7 (ст.117 ТК РФ)
Медицинская сестра диетическая	7 (ст.117 ТК РФ)
Медицинская сестра врача – педиатра отделения неотложной помощи	7 (ст.117 ТК РФ)
Инструктор по лечебной физкультуре	7 (ст.117 ТК РФ)
Медицинский лабораторный техник (Фельдшер-лаборант)	7 (ст.117 ТК РФ)
Рентген-лаборант	14 (ст.117 ТК РФ)
Медицинский статистик	7 (ст.117 ТК РФ)
Медицинский регистратор	7 (ст.117 ТК РФ)
Санитар	7 (ст.117 ТК РФ)

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ И РАЗМЕР ДОПЛАТЫ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ В СВЯЗИ С ОПАСНЫМИ И ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА.**

**НА 4% ОТ ОКЛАДА**

Главный врач  
Зам главного врача по медицинской части  
Зам главного врача по КЭР  
Заведующий педиатрическим отделением - врач педиатр  
Заведующий школьно-дошкольным отделением - врач педиатр  
Заведующий отделением восстановительного лечения - врач педиатр  
Врач – детский кардиолог  
Врач – детский хирург  
Врач – травматолог – ортопед  
Врач - оториноларинголог  
Врач – офтальмолог  
Врач - нефролог  
Врач – невролог  
Врач – акушер-гинеколог  
Врач функциональной диагностики  
Врач – эндоскопист  
Врач – детский – уролог-андролог  
Врач – детский эндокринолог  
Врач – педиатр участковый  
Врач – педиатр  
Главная медсестра  
Старшая медсестра  
Медицинская сестра перевязочной  
Медицинская сестра процедурной  
Медицинская сестра участковая  
Медицинская сестра  
Медицинская сестра функциональной диагностики  
Медицинская сестра по массажу  
Инструктор по лечебной физкультуре  
Сестра хозяйка  
Санитарка  
Водитель  
Уборщик производственных и служебных помещений

**НА 15% ОТ ОКЛАДА**

Заведующий лабораторией  
Врач клинической лабораторной диагностики  
Врач физиотерапевтического кабинета  
Врач ультразвуковой диагностики  
Врач-инфекционист  
Врач-рентгенолог  
Рентген-лаборант  
Помощник врача эпидемиолога

Медицинский лабораторный техник, фельдшер-лаборант  
Санитарка лаборатории, рентген кабинета  
Медсестра по физиотерапии  
Фельдшер лаборант

**НА 20 % ОТ ОКЛАДА**

Медсестра процедурного кабинета (забор крови - СПИД)

Представитель Работодателя:

Главный врач

\_\_\_\_\_ Л.Г. Баскаева

Представитель работников

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ Б.С. Бугулова