

От работодателя
Главный врач

Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Амурской области «Амурская
областная психиатрическая
больница»



О. А. Карловский
« 28 » _____ 2023 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Амурской
области «Амурская областная
психиатрическая больница»



Г. А. Грибкова
« 28 » _____ 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской
области «Амурская областная психиатрическая больница»

(ГБУЗ АО «АОПБ»)

на 2023 - 2026 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении
занятости населения Амурской области

Регистрационный номер 591 от « 16 » 08 2023 г.

Коллективный договор принят на конференции трудового коллектива ГБУЗ АО
«АОПБ», протокол от 18 июня 2023г.

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области
регистрационный № <u>591</u> « <u>16</u> » <u>08</u> <u>2023</u>
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО
<i>Подпись</i> <u>Т.Ю. Тиманова</u>

с. Усть-Ивановка

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения Работников и Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Амурская областная психиатрическая больница»

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Работники, состоящие в трудовых отношениях с Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Амурской области «Амурская областная психиатрическая больница» (ГБУЗ АО «АОПБ») (далее по тексту – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации Грибковой Галины Афанасьевны уполномоченного в соответствии с нормами ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации, в дальнейшем именуемого «Представитель Работников» и главный врач Карловский Олег Аркадьевич, действующий на основании Устава, именуемый в дальнейшем Работодатель, который представляет интересы Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Амурская областная психиатрическая больница» (далее по тексту – Учреждение).

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон Договора.

1.4. Настоящий Договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Учреждения, повышению материального и социального обеспечения Работников;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления Работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

1.5. Настоящий Договор распространяется на всех Работников Учреждения независимо от принадлежности к первичной профсоюзной организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.7. Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Работники предоставляют право Представителю Работников договариваться с Работодателем о внесении в настоящий Договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.9. В период действия настоящего договора Представитель Работников не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. По соглашению сторон текст коллективного договора должен быть доведен руководителем до сведения работников в срок не позднее одного календарного месяца после его подписания. Обязанность разъяснения положений коллективного договора, а также содействие в его реализации возлагаются на председателя профсоюзной организации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Учреждения;

- расторжения трудового договора с руководителем Учреждения;
- реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.12. При смене формы собственности Учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок не более трех лет.

1.14. При ликвидации Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Ни одна из сторон настоящего Договора не вправе в одностороннем порядке прекратить принятые на себя обязательства.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.17. Настоящий Договор вступает в силу с 28 июля 2023 года и действует по 27 июля 2026 года включительно.

1.18. За три месяца до окончания срока действия настоящего Договора Стороны вправе вступить в переговоры о заключении Договора на новый период или продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

2. Взаимодействие сторон Договора

2.1. В целях выполнения настоящего Договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим Договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.1.6. Представители Работников имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения.

2.1.7. Представители Работников имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий настоящего Договора.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в Учреждении с участием Представителей Работников;
- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения;
- предоставлять право первичной профсоюзной организации участвовать в управлении Учреждением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять первичной профсоюзной организации информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- не вмешиваться в законную деятельность первичной профсоюзной организации, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность;

2.2.2. Работодатель обеспечивает Представителям Работников:

- возможность проведения заседаний первичной профсоюзной организации, собраний, конференций в рабочее время;
- беспрепятственный доступ к рабочим местам в соответствии с действующим в Учреждении контрольно-пропускным режимом для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставление оплачиваемого рабочего времени выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для краткосрочной профсоюзной учебы и организационной работы;
- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а также уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных организаций на период участия выборного профактива первичной профсоюзной организации в работе комиссий Пленумов, конференций, съездов профсоюзных организаций, а также на период профсоюзной учебы сохранение среднего заработка и стажа;
- бесплатное пользование необходимыми транспортом и помещениями при проведении коллективных мероприятий, в том числе для проведения собрания Работников, безвозмездно предоставляет в пользование одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также в случаях необходимости предоставляет оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

2.2.3. Работодатель при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно удерживает 1 % из заработной платы Работников и бесплатно (без удержания комиссионных сборов) перечисляет на счет областной профсоюзной организации через расчетный счет Учреждения.

2.2.4. Порядок расходования данных денежных средств определяется совместно Работодателем и Представителем Работников в соответствии с утвержденным графиком мероприятий

2.2.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- представлять интересы всех Работников, независимо от их членства в первичной профсоюзной организации, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;
- оказывать членам профсоюза консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- разъяснять Работникам положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.2.5. Первичная профсоюзная организация не вмешивается в хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников.

2.2.6. Первичная профсоюзная организация не разглашает и принимает меры к охране информации, персональным данным, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны первичная профсоюзная организация, ее представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

2.2.7. Первичная профсоюзная организация принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению устойчивости функционирования систем жизнеобеспечения населения, проводит работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов Работников.

2.2.8. Первичная профсоюзная организация вправе участвовать в урегулировании трудовых споров.

2.2.9. Первичная профсоюзная организация способствует повышению уровня вовлеченности работников в деятельность Учреждения.

2.2.10. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить Представителя Работников представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях установленных первичной профсоюзной организацией.

3. Сотрудничество и ответственность сторон Договора за выполнение принятых обязательств

3.1. Сотрудничество – система взаимоотношений между Работниками и Работодателем или их уполномоченными представителями по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.2. Сотрудничество строится на основополагающих принципах, которые включают в себя:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- обязательность выполнения настоящего Договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего договора.

3.3. Стороны совместно:

- осуществляют контроль выполнения настоящего Договора;
- предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовке проектов последующих коллективных договоров;
- строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию;
- вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений.

3.4. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными документами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

3.6. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

4.2. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

4.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

4.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работников под подпись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

4.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

4.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

4.7. Изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

4.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, при этом Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ).

4.9. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

4.10. Все вопросы, связанные с сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.11. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. В Учреждении устанавливается следующий режим работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Рабочие дни – понедельник-пятница, выходные дни – суббота, воскресенье;

- шестидневная рабочая неделя с предоставлением выходного дня по скользящему графику;

- сменный режим работы в соответствии с графиком работы, утвержденным Работодателем и согласованным первичной профсоюзной организацией. График работы доводится до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.5. Для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

5.6. Для педагогических работников (воспитатель, логопед) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.7. 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, - не более 36 часов в неделю.

5.8. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.9. Режим труда и отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утвержденными Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

5.10. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским Работникам Учреждения может устанавливаться дежурство на дому.

В случае производственной необходимости – оказание медпомощи в ином медицинском отделении/подразделении Учреждения, работник обязан прибыть в это отделение/подразделение по распоряжению руководителя Учреждения.

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

5.12. При учете времени, фактически отработанного медицинским работником Учреждения, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника Учреждения с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника Учреждения за соответствующий период.

5.13. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

5.13.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени Работников.

5.13.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса и иными нормативными актами Российской Федерации.

5.13.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ, по согласованию с администрацией.

5.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.15. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа медицинской организации в целом.

5.16. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника.

5.17. За работу в выходной или нерабочий праздничный день Работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется Работникам по их письменным заявлениям на имя главного врача Учреждения.

5.18. Привлечение Работников к сверхурочной работе – работе, выполняемой Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, допускается в случаях и в порядке, установленном статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.19. Работа в ночное время – работа с 22 часов до 6 часов.

5.20. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины.

5.21. К работе в ночное время могут привлекаться только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.22. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ определяется приказом Работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.23. По соглашению сторон трудового договора Работнику может быть установлен ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.23.1. По согласованию сторон трудового договора в условия трудовых договоров сотрудников, согласно которым будет установлен комбинированный режим работы (дистанционная работа и (или) работа в офисе), возможно по согласованию сторон согласно ст. 72 ТК РФ либо по инициативе работодателя в одностороннем порядке в соответствии со ст. 74 и ст. 312.1. ТК РФ.

5.24. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работников Учреждения составляет 28 календарных дней, за исключением работников, занимающих педагогические должности (воспитатель, логопед), продолжительность ежегодного удлиненного основного оплачиваемого отпуска которых составляет 56 календарных дней.

5.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым главным врачом Учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.26. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

5.27. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.28. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается Работнику в кассе Учреждения по месту исполнения трудового договора, либо переводится в кредитную организацию, указанную в письменном заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.3. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

6.5. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Амурской области «Амурская областная психиатрическая больница» (далее – Положение об оплате труда Учреждения), утвержденным Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

6.8. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

6.9. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами Учреждения.

6.10. Заработная плата Работникам устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

6.11. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.12. Форма расчетного листка утверждается Работодателем.

6.13. Расчетный листок выдается не позднее дня выдачи или перечисления заработной платы одним из способов:

- направляется Работнику по адресу электронной почты, указанному в письменном заявлении Работника. Расчетный листок считается выданным на дату его отправки с адреса электронной почты Работодателя на адрес электронной почты Работника. После получения расчетного листка каждый Работник обеспечивает сохранность указанных в нем данных самостоятельно;

или

- Работник самостоятельно лично обращается в бухгалтерию Учреждения за получением расчетного листка на бумажном носителе. Расчетный листок выдается под подпись в журнале выдачи расчетных листков.

6.14. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами.

6.15. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

6.16. В случаях, предусмотренных подпунктом третьим и четвертым пункта 6.15 настоящего Договора, Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы Работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если Работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

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

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.18. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся Работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

6.19. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для

расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении, независимо от источников этих выплат.

6.20. При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

6.21. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

6.22. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

6.23. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный в пункте 6.22 настоящего Договора срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.24. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.25. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.26. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда Учреждения, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.27. При выполнении Работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.28. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.29. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.30. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности

сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с п. 6.29 настоящего Договора.

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

6.32. Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

6.33. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.34. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда Учреждения.

6.35. С учетом финансовой возможности учреждения Работодатель вправе производить выплаты социального характера в пределах средств, направленных на оплату труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Виды и размеры выплат социального характера устанавливаются локальными актами Работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.36. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

6.37. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

6.38. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.39. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.40. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.41. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6.42. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному и вышестоящему руководителю.

6.43. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 ТК РФ за эффективное и качественное исполнение должностных обязанностей и другие достижения Работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах);

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – до 5000 рублей;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации – до 3000 рублей один раз в год;
- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 3000 рублей.

6.44. Решение о выплате единовременной премии Работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – государственный орган области, в ведении которого находится Учреждение.

Работникам, имеющим взыскание, премия выплачивается по усмотрению руководителя.

Размер премии определяется приказом Работодателя в пределах общей экономии по фонду оплаты труда. Выплаты единовременной премии работникам, работающим по совместительству (совмещению), определяются руководителем Учреждения.

7. Повышение квалификации, прохождение аккредитации и аттестации медицинскими и фармацевтическими работниками

7.1. Право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации и прошедшие аккредитацию специалиста.

7.2. Право на осуществление фармацевтической деятельности в Российской Федерации имеют:

- лица, получившие фармацевтическое образование в Российской Федерации и прошедшие аккредитацию специалиста;
- лица, обладающие правом на осуществление медицинской деятельности и получившие дополнительное профессиональное образование в части розничной торговли лекарственными препаратами, при условии их работы в обособленных подразделениях (амбулаториях, фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктах, центрах (отделениях) общей врачебной (семейной) практики) медицинских организаций, имеющих лицензию на осуществление фармацевтической деятельности и расположенных в сельских населенных пунктах, в которых отсутствуют аптечные организации.

7.3. Аккредитация специалиста проводится не реже одного раза в пять лет.

7.4. Для прохождения периодической аккредитации аккредитуемый Работник представляет лично или направляет заказным письмом с уведомлением в аккредитационную подкомиссию следующие документы:

- заявление;
- копию документа, удостоверяющего личность;
- отчет за последние пять лет о профессиональной деятельности аккредитуемого, включающий сведения об индивидуальных профессиональных достижениях, сведения об освоении программ повышения квалификации, обеспечивающих непрерывное совершенствование профессиональных навыков и расширения квалификации (далее - портфолио);
- копию сертификата специалиста (при наличии) или свидетельства об аккредитации специалиста (при наличии);
- копии документов о высшем образовании и о квалификации (с приложениями) или о среднем профессиональном образовании (с приложениями) или выписку из протокола заседания государственной экзаменационной комиссии;
- копию трудовой книжки (при наличии);
- копию страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования (для иностранных граждан и лиц без гражданства - при наличии).

7.5. Лицо считается прошедшим аккредитацию специалиста с момента внесения данных о прохождении лицом аккредитации специалиста в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

7.6. Совершенствование Работниками профессиональных знаний и навыков осуществляется путем их обучения в образовательных и научных организациях по дополнительным профессиональным образовательным программам, реализуемым в виде повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки.

7.7. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка и стажировка Работников может проводиться с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы, в дистанционной форме и по индивидуальным формам обучения.

7.8. Необходимость прохождения Работниками повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки устанавливается Работодателем по заявлению работника.

7.9. Профессиональная переподготовка проводится в обязательном порядке для Работников, планирующих выполнение нового вида медицинской или фармацевтической деятельности.

7.10. Повышение квалификации Работников проводится не реже одного раза в 5 лет в течение всей их трудовой деятельности.

7.11. Обучение по программам дополнительного профессионального образования Работников, имеющих среднее и/или высшее медицинское образование, не соответствующее квалификационным характеристикам и квалификационным требованиям, указанным в пункте 7.9 настоящего Договора, но имеющих непрерывный стаж практической работы по соответствующей медицинской специальности более 5 лет организуется в виде повышения квалификации (нормативный срок прохождения подготовки при любой форме обучения составляет от 100 до 500 часов) - для работников, имеющих стаж работы 10 лет и более, по программам дополнительного профессионального образования.

7.12. Для зачисления с целью обучения по программам дополнительного профессионального образования Работник лично предоставляет в образовательную или научную организацию:

- личное заявление;
- документы, подтверждающие соответствие уровня профессионального образования квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующим специалистам с медицинским образованием (за исключением работников, указанных в пункте 7.11 настоящего Договора);
- документы, подтверждающие непрерывный стаж практической работы по соответствующей медицинской специальности более 5 лет (для работников, указанных в пункте 7.11 настоящего Договора).

7.13. После освоения программы дополнительного профессионального образования Работник получает свидетельство о повышении квалификации, копию которого предоставляет в отдел кадров Учреждения для внесения в Единую государственную информационную систему.

7.14. Работники, указанные в пункте 7.11 настоящего Договора, успешно завершившие освоение программ дополнительного профессионального образования в виде повышения квалификации, могут продолжать профессиональную деятельность по соответствующей медицинской специальности.

7.15. В целях реализации права на получение квалификационной категории, по инициативе работников (по личному заявлению), проводится аттестация медицинских и фармацевтических Работников. Аттестация проводится по специальностям, предусмотренным номенклатурой специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование или среднее профессиональное медицинское и фармацевтическое образование. По результатам аттестации устанавливаются вторая, первая или высшая квалификационная категория. За сроками категории и периодами

аттестации работник ведет самостоятельный контроль, но сдает работы на рецензирование не позднее чем за 4 (четыре) месяца до срока аттестации.

7.16. Работники проходят аттестацию раз в пять лет, за исключением аттестации на присвоение более высокой квалификационной категории. Работники могут проходить аттестацию на присвоение более высокой квалификационной категории по мере своей подготовленности.

7.17. Квалификационные категории, присвоенные Работникам, действительны в течение пяти лет со дня издания акта об их присвоении.

7.18. Работники, изъявившие желание пройти аттестацию для получения квалификационной категории, представляют в аттестационную комиссию, организованную федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, следующие документы:

- заявление на имя председателя аттестационной комиссии, в котором указывается фамилия, имя, отчество (при наличии) Работника, квалификационная категория, на которую он претендует, наличие или отсутствие ранее присвоенной квалификационной категории, дата ее присвоения, согласие на получение и обработку персональных данных с целью присвоения квалификационной категории, контактный телефон, адрес электронной почты, личная подпись Работника и дата составления заявления. Заявление подается независимо от продолжительности работы в Учреждении, а также в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

- заполненный в печатном виде аттестационный лист специалиста, заверенный отделом кадров Учреждения;

- отчет, лично подписанный Работником, согласованный с главным врачом и заверенный печатью Учреждения. Отчет представляется за период работы, который ранее не оценивался при прохождении аттестации и должен содержать анализ профессиональной деятельности за последние три года работы - для специалистов с высшим образованием и за последний год работы - для специалистов со средним профессиональным образованием, включая описание выполненных работ, данные о рационализаторских предложениях и патентах, выводы Работника о своей профессиональной деятельности, предложения по ее совершенствованию (в случае если в отчетный период Работник работал в нескольких организациях им могут быть предоставлены несколько отчетов, которые утверждены руководителями данных организаций на титульных листах отчетов);

- копии документов об образовании и (или) о квалификации, действующих сертификатов специалиста и (или) свидетельств об аккредитации специалиста (выписки о наличии в единой государственной информационной системе в сфере здравоохранения данных, подтверждающих факт прохождения лицом аккредитации специалиста), документов, подтверждающих ученую степень (при наличии), заверенных в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- выписку из трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности или иной документ, подтверждающий наличие стажа медицинской или фармацевтической деятельности, предусмотренный законодательством Российской Федерации о военной и иной приравненной к ней службе, с подтверждением стажа работы по аттестуемой специальности, подписанные главным врачом Учреждения или уполномоченным лицом и заверенные печатью;

- справку с места работы об осуществлении медицинской деятельности по заявленной специальности с указанием места работы и стажа работы по специальности - для педагогических и научных работников;

- копию документа, подтверждающего факт изменения фамилии, имени, отчества (в случае изменения фамилии, имени, отчества) (при наличии);

- копию документа о присвоении имеющейся квалификационной категории.

7.19. В случае отказа руководителя Учреждения в согласовании отчета Работнику выдается письменное разъяснение руководителя Учреждения о причинах отказа, которое прилагается к заявлению на получение квалификационной категории.

7.20. По результатам аттестации и получения выписки акта из органа государственной власти или организации, создавших аттестационную комиссию, о присвоении ему квалификационной категории Работник предоставляет в отдел кадров Учреждения копию документа о присвоении ему квалификационной категории для внесения в Единую государственную информационную систему.

8. Содействие занятости

8.1. Стороны настоящего Договора договорились в рамках своих полномочий и возможностей совместными действиями принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых Работников.

8.2. В случае принятия решения о ликвидации, реорганизации либо сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Учреждения персонально, Работодатель уведомляет об этом Работника в письменной форме под подпись, а также информирует выборный орган первичной профсоюзной организации и орган службы занятости населения 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.

8.3. При принятии решения о высвобождении в связи с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращения численности или штата Работников Стороны настоящего Договора договорились руководствоваться нормами Трудового кодекса Российской Федерации при проведении отбора кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора.

8.4. Критерием массового увольнения считается увольнение по сокращению численности или штата Работников Учреждения 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.

8.5. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения Работников при сокращении объемов работ Работодатель проводит обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности Работников.

8.6. В случае увольнения Работников в связи с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7. Увольнение руководителей Учреждения – членов профсоюза производится по предварительному согласованию с первичной профсоюзной организацией.

8.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, по согласованию с Работодателем может предоставляться время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени составляет один час тридцать минут в день.

9. Охрана труда

9.1. Обязанности работодателя в области охраны труда.

Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников утвержденных Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) и проверки знания требований охраны труда,

обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- выдачу бесплатно, по установленным нормам, молоко или другие равноценные продукты работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (перечень должностей (профессий) утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации). Замена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в Учреждении не производится;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.2. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязуется соблюдать предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников утвержденных главным врачом по согласованию с первичной профсоюзной организацией) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором, обучающиеся, проходящие производственную практику, лица,

страдающие психическими расстройствами, участвующие в производственном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями), требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

10. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе реализации Договора

10.1. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон путем оформления дополнительных соглашений, подписанных уполномоченными представителями Сторон.

10.2. Разрешение разногласий при выполнении Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11. Заключительные положения

11.1. В течение семи дней со дня подписания настоящего Договора, изменений и дополнений к нему Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

11.2. Договор вступает в силу с момента его подписания и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

11.2. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией обеспечивают доведение Договора до сведения Работников в течение одного месяца с даты вступления его в силу.

11.3. Стороны Договора освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения по настоящему Договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали вышеупомянутые обстоятельства.

Настоящий Договор подписан 28 июля 2023 г. в трёх подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.