|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | Главный врач  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / /  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_\_г. |  | Председатель  первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / /  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_\_г. |  |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  | «СОГЛАСОВАН»  Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Республиканская организация Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.М. Халфин  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г |   КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  ­­­­­­­ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (полное наименование организации) **на период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  Обсужден на собрании (конференции) коллектива работников  (протокол № \_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_г.) |

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

Раздел 3. Гарантии в области занятости.

Раздел 4. Рабочее время.

Раздел 5. Время отдыха. Отпуска.

Раздел 6. Оплата труда.

Раздел 7. Условия работы и охрана труда. Экологическая безопасность.

Раздел 8. Охрана труда женщин.

Раздел 9. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.

Раздел 10. Обеспечение социальных гарантий работникам.

Раздел 11. Обеспечение условий труда и социальных гарантий молодежи.

Раздел 12. Обеспечение условий деятельности организации Профсоюза, профсоюзного комитета.

Раздел13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Раздел 14. Заключительные положения.

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Продолжительность рабочего дня работников.

3. Перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания не устанавливается.

4. Перечень подразделений, должностей и порядок предоставления дополнительного отпуска (3 рабочих дня) за непрерывный стаж работы.

5. Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные отпуска и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда.

6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

7. Состав комиссии по вопросам оплаты труда (тарификационной).

8. Перечень должностей работников, которым устанавливаются надбавки к окладам в связи с наличием в их работе опасных, вредных для здоровья и особо тяжелых условий труда на 4,15, 20, 25, 30, 40, 60, 80-125 процентов.

9. Перечень подразделений, должностей, за работу в которых производится доплата за работу в ночное время в размере от 20 до 100 процентов часовой тарифной ставки (оклада).

10. Перечень должностей работников, которым устанав­ливается доплата за рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов).

11. Перечень должностей работников, которым устанавливаются надбавки за выслугу лет в медицинских организациях.

12. Положение о выплатах стимулирующего характера.

13. Мероприятия по охране труда

14. Норма бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

15. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

16. Состав совместного комитета (комиссии) по охране труда.

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

18. Состав комиссии по персонифицированному учету.

19. Состав комиссии по социальному страхованию.

20. Состав комиссии по трудовым спорам.

21. Состав комиссии по определению круга лиц, имеющих право на предоставление мер социальной поддержки специалистам села.

22. Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения коллективного договора, осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

* Конституцией Российской Федерации;
* Конституцией Республики Башкортостан;
* Трудовым кодексом Российской Федерации *(далее – ТК РФ);*
* Федеральным законом от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993г. №ВС-21/23 «О профессиональных союзах»;
* Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы *(далее – Республиканское соглашение);*
* Отраслевым соглашением по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан, заключенным между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья» *(далее – Отраслевое соглашение).*

**1.3.** **Стороны коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

( полное наименование организации)

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

(должность, фамилия, имя, отчество руководителя полностью)

действующего на основании Устав;

1.3.2. работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование профсоюзной организации)

(далее – первичная профсоюзная организация, первичная организация Профсоюза) в лице ее Председателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**1.4. Действие коллективного договора.**

1.4.1. **Настоящий коллективный договор вступает в силу с «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. и действует по «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.**

За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения коллективного договора, осуществления контроля за выполнением коллективного договора создается постоянно действующая комиссия – ***приложение № \_\_\_\_.*** В состав данной комиссии в качестве представителей от работников входят члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации *(п.2.25 ст.31 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ – далее Устав Профсоюза)*.

Если в ходе коллективных переговоров сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.4.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации *(ч.3 ст.43 ТК РФ)*.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе, представляет первичная профсоюзная организация *(ст.ст. 29,30 ТК РФ).*

Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) единственным представителем работников организации, уполномочивших его решением общего собрания (конференции) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией *(ст. 30 ТК РФ).*

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации *(ст.43 ТК РФ).*

1.4.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны коллективного договора ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора.

1.5. Общие обязательства сторон.

**1.5.1. Работодатель обязуется:**

- соблюдать требования трудового законодательства;

- добиваться стабильного финансового положения организации;

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать безопасные условия труда;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средства­ми, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**1.5.2.** **Профсоюзный комитет обязуется:**

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего кол­лективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

- в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства *(ст.370 ТК РФ).*

**1.6. Работодатель обеспечивает:**

- предварительное согласование настоящего коллективного договора в *Республиканском (городском, районном) комитете Профсоюза работников здравоохранения РФ* (*указывается наименование вышестоящего профсоюзного органа*) *(п.9.16. Республиканского соглашения);*

- уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в соответствующем органе по труду.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон *(ст.67 ТК РФ)*. Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации *(ст.ст. 57-61, 63-67 ТК РФ).*

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглаше­ниями и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором *(ст.60 ТК РФ).*

2.5. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами усло­вий трудового договора осуществляются в порядке, установленном трудовым законода­тельством *(ст.ст. 72-74 ТК РФ).*

**2.6. Работодатель обязуется :**

2.6.1. осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

2.6.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

2.6.3. утверждать должностные инструкции работников по согласованию с профсоюзным комитетом, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов *(ст. 8 ТК РФ);*

2.6.4. издавать приказ (распоряжение) о при­еме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой долж­ности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу, огово­ренных в трудовом договоре;

2.6.5. соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.ст.86,88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника *(ст.87 ТК РФ).*

2.7. **Профсоюзный комитет обязуется:**

2.7.1. осуществлять контроль за заключением и расторжением тру­довых договоров;

2.7.2. контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников *(п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);*

б) при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе *(п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);*

в) при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей *(пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);*

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсо­юзных органов и не освобожденных от основной (производственной) работы - ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами проф­союзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст.376 ТК РФ);

2.7.3. требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностны­ми лицами, если они нарушают трудовое законодательство, законодательство о профсоюзах, не выпол­няют своих обязательств по коллективному договору, соглашению *(п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гаран­тиях деятельности»).*

**2.8. Стороны договорились, что:**

2.8.1. в том случае, если фактическое местонахождение рабочего места работника расположено за пределами адреса государственной регистрации работодателя, то трудовой договор должен быть дополнен условием об уточнении места работы работника (с указанием структурного подразделения и адреса его фактического местонахождения: населенный пункт, улица, дом – ст.57 ТК РФ);

2.8.2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст. 81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с профсоюзным комитетом (п. 4.1.5 Отраслевого соглашения).

# Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

**3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорга­низацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предвари­тельно с участием профсоюзного комитета.

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

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

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

- помимо выходных пособий, предусмотренных ст.178 ТК РФ, выплачивать увольняемым работникам, имеющим продолжительный стаж работы в данной организации выходное пособие в следующем размере:

- проработавшим в организации свыше 10 лет - \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

- проработавшим в организации свыше 20 лет - \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

- проработавшим в организации свыше 30 лет - \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

3.2.3. Осуществить профессиональную переподготовку за счет собственных средств или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией организации *(п. 3, ч. 1 ст. 72 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 N 323-ФЗ).*

3.2.4. При создании новых рабочих мест или возникновении вакансий предоставлять преимущественное право трудоустройства на работу лицам, ранее уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата – в соответствии с их квалификацией.

3.2.5. При проведении реструктуризации организации обеспечивать участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс инте­ресов организации и работников.

3.2.6. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету и органам государственной службы занятости населения о возможном массовом увольнении работников, инфор­мировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может кос­нуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудо­вых договоров с работниками – в целях совместной разработки мер, направленных на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

3.2.7. Обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений – молодым специалистам, прибывшим для работы в органи­зацию по предварительному договору или заявке.

3.2.8. Организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников и прохождению аттестации для получения квалификационной категории в соответствии с действующим законодательством.

3.2.9. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оказывать содействие лицам предпенсионного возраста, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников и при отсутствии возможности трудоустройства, в оформлении досрочной пенсии за 2 года до достижения установленного законом пенсионного возраста *(ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации");*

б) одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении осуществлять подбор работы в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другой работы, в том числе нижеоплачиваемой или требую­щей переобучения (со сроком программы переобучения не более шести месяцев). При этом переобучение проводится за счет средств работодателя;

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свобод­ное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка в целях поиска работником нового места работы;

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.74 ТК РФ);*

д) при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе не медицинских (фармацевтических) работников, которая может послужить основанием для увольнения вследствие недостаточной квалификации *(п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ),* в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей органов Профсоюза *(ч.3 ст.82 ТК РФ).*

**3.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

3.3.1. принимать уча­стие в разработке программы занятости;

3.3.2. обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.3.3. оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников;

3.3.4. осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

**3.4. Стороны договорились,** что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при со­кращении численности или штата работников имеют лица:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

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

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

**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. обеспечивать:

4.1.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников организа­ции – не превышающую 40 часов в неделю *(ст.91 ТК РФ)*,

для медицинских работников - максимальную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю *(ст. 350 ТК РФ)*.

для педагогических работников продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю *(ст.333 ТК РФ,* *Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре")*.

4.1.2. Сокращенную продолжи­тельность рабочего времени для работников в соответствии с:

- статьей 92 ТК РФ: сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 (3.3) или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю(*на основании отраслевого соглашения п.5.4.ОС на 2019 – 2022 г.г. и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами*);

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (*независимо от результатов специальной оценки условий труда*);

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Об утверждении "Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" (*продолжительность рабочей недели для женщин, работающих в сельской местности, – 36 часов*, *если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена другими нормативно – правовыми актами)*,

- статьей 263.1. ТК РФ: женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

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;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

4.1.3. Для работников (за исключением медицинских и педагогических 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, установление рабочей недели, следующей продолжительности:

при установлении класса 3.3 – 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 – 35 часов в неделю;

при установлении класса 4.0 – 34 часа в неделю (*п.5.2. ОС на 2019 – 2022гг.*)

4.1.4. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установление максимально допустимой продолжительность ежедневной работы (смены):

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов (*п.5.5. ОС на 2019 – 2022 г.г.*) (ст.94 ТК РФ).

4.1.5. В целях создания здоровых и безопасных условий труда, качественного выполнения обязанностей по оказанию медицинской помощи населению продолжительность рабочей смены не более 12 часов. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочей смены может быть увеличена до 24 часов (*п.5.6.ОС на 2019 – 2022г.г*.)

4.1.6. Учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно *(ст. 350 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому")*.

В целях реализации [программы](consultantplus://offline/ref=D07B525ACE08A5416200DCD09DE35C45C598CE2F3D10F2889752E8360F4DC905D84CDFCB40F2525D32q2F) государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме общая продолжительность рабочего времени работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому может превышать норму рабочего времени работника медицинской организации за соответствующий период (*п.5.8. ОС на 2019 – 2022г.г.*).

Продолжительность рабочего времени по должностям работников и структурным подразделениям организаций приведена ***в* *приложении №* \_\_\_\_\_.**

4.2. Когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (*ст.104 ТК РФ*).

4.3. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определять в Правилах внутреннего трудово­го распорядка, разработанных с учетом мнения профсоюзного комитета *(ст.ст. 94, 189, 190 ТК РФ).*

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предше­ствующих 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.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов *(ст.95 ТК РФ).*

4.5. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе *(ст.93 ТК РФ).*

4.6. 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 или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) *(п.2 ст.25 Закона РФ* *от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).*

4.7. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие *(ст.103 ТК РФ).*

4.8. Соблюдать ограничения, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время (с 22 до 6 часов) : женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также 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 5 лет, а также опекуны детей указанного возра­ста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

4.9. Устанавливать продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству, по каждому трудовому договору, заключенному по совместительству, продолжительность работы не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели**;**

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели *(п.5.1. ОС на 2019 – 2022г.г.; Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).*

**5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА.**

**5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. предоставлять работникам перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка *(ст. 108 ТК РФ).*

5.1.2. обеспечивать работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно *(ч.3 ст.108 ТК РФ).* Перечень таких работ, порядок и место приема пищи утвержден работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к настоящему коллективному договору **– *Приложение № \_\_\_\_.***

5.1.3. работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка *(ст.258 ТК РФ).*

5.1.4. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов *(ст.110 ТК РФ).*

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня, который мо­жет быть использован ими в любое удобное для них время года *(ст.267 ТК РФ).*

Инвалидам предоставлять ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней *(ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»)*.

5.1.6. Отпуск за первый год работы предоставлять 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 отпуск предос­тавлять и до истечения шести месяцев *(ст.122 ТК РФ).*

5.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала *(ст. 123 ТК РФ)*.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год *(ст. 124 ТК РФ)*.

Отзыв работника из отпуска в связи с производственной необходимостью допускается только с его согласия *(ст. 125 ТК РФ)*. В указанных случаях неиспользованный отпуск (часть отпуска) должен быть предоставлен работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

Перенесение отпуска в течение текущего рабочего года или присоединение к отпуску за следующий рабочий год, включение неиспользованного отпуска в график отпусков (с указанием периода работы, за который он предоставляется) оформляется приказом работодателя. В случае формирования перед работником задолженности по отпускам она должна отражаться работодателем в графике отпусков на следующий год вплоть до полного ее погашения. При погашении работодателем задолженности по отпускам работнику в первую очередь предоставляются неиспользованные отпуска (части отпуска) за более ранние периоды работы. Ответственность за своевременность предоставления отпусков возлагается на работодателя.

Работодатель признает, что в случае непредоставления работнику очередного ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска), в т.ч. по причинам, связанным с производственной необходимостью, за работником сохраняется право на реализацию неиспользованного отпуска (отпусков, части отпуска) за ранее отработанные периоды в следующем году, т.е. право работника на использование отпусков во времени не утрачивается.

При увольнении работника предоставлять ему возможность ухода в отпуск с последующим увольнением в соответствии со ст. 127 ТК РФ, с предоставлением всех неиспользованных отпусков или их части (по желанию работника).

5.1.8. В соответствии с законодательством *(ст.116 ТК РФ)* работникам органи­зации предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.1.8.1. За работу с вредными и опасными условиями труда *(ст.117 ТК РФ)* по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 6.06.2013г. № 482 *«О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»*;

- приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России от 30.05.2003г. № 292 *«Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»*;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 *«Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»* и Инструкции о порядке применения указанного Списка, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 273/П-20;

- пункта 5.13. Отраслевого соглашения заключенного на 2019 – 2022 гг. между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан,  Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья».

5.1.8.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения (свыше трех лет) продолжительностью 3 календарных дня предоставлять:

- медицинским работникам в соответствии с перечнем, утвержденным *постановлением Правительства РФ от 20.12.2021г. №2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников»*;

5.1.8.3. За ненормированный рабочий день предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 календарных дней в соответствии со *ст.119 ТК РФ, постановлением Правительства РБ от 20.03.2009 N 101 "О Правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Республики Башкортостан, за исключением органов государственной власти Республики Башкортостан", пунктом 5.12 Отраслевого соглашения*.

5.1.8.4. Работникам, занимающимся педагогической деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с *постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".*

5.1.8.5. Председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за ведение общественной работы за счет средств от приносящей доход деятельности *(п. 9.2.1 Отраслевого соглашения).*

*5.1.8.6.* Работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых, дополнительных дня отдыха *(Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9).*

5.1.8.7. Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, являются приложениями к настоящему коллективному договору **– *приложения* № \_\_\_\_\_, №\_\_\_\_\_\_\_, №\_\_\_\_\_\_, №\_\_\_\_\_\_\_.**

5.1.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным ос­новным оплачиваемым отпуском.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные Главой Республики Башкортостан нерабочие дни в Республике Башкортостан (Ураза байрам, Курбан Байрам и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

Если отпуск, предоставляемый работнику, установлен (полностью или частично) в рабочих днях, то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять в порядке, определенном в *письме Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 01.02.2002г. №625-ВВ*.

5.1.10. Предоставлять на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – 14 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- ветеранам труда – до 30 рабочих дней в году *(закон РБ от 13.10.94 №ВС-25/38 «О ветеранах войны, труда и Вооруженных сил»);*

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в ВС РФ - пять календарных дней *(ст.128 ТК РФ);*

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время - 14 календарных дней *(ст.263 ТК РФ).*

5.1.11. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьни­ков младших классов (1-4 классы) предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября.

5.1.12. Отпуска по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста – в соответствии со ст.256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка, – в соответствии со ст.257 ТК РФ.

Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели (в целях решения организационных вопросов и оформления документации с временно замещающим работником), прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

5.1.13. Предоставлять за счет средств социального страхования одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за деть­ми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть ис­пользованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по свое­му усмотрению, *(ст.262 ТК РФ).*

Работникам, имеющим детей инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

5.1.15. Освобождать от работы на 2 дня с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID19) или присоединяют указанные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску на основании письменного заявления работника. Работник обязан подтвердить, что прошел вакцинацию документом из медицинской организации или сертификатом о профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (COVID-19). (п.6 д-2 Поручение Президента Российской Федерации №1998 от 20.10.2021)

5.1.16. Учитывать, что:

- по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска дол­жна быть не менее 14 календарных дней.

- отзыв из отпуска допускать только с согласия работника *(ст. 125 ТК РФ)*

- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(ч.3 ст. 125 ТК РФ).*

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что в стаж работы, дающий право на ежегод­ный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени *(ст.121 ТК РФ):*

- период при­остановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - до выплаты задержанной суммы *(ст.142 ТК РФ);*

- период участия в забастовке *(ст. 414 ТК РФ).*

5.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять профсоюзный контроль за исполнением законодательства об отпусках.

**Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА.**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе с учетом:

- раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации *(ст.ст.129 – 163);*

- Закона Республики Башкортостан от 18.07.2011 N 436-з «Об организации обязательного медицинского страхования в Республике Башкортостан»;

- постановления Правительства Республики Башкортостан РБ от 13.08.2015 г. №311 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Башкортостан» *(далее «Положение»);*

- постановления Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 г. №372 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан»;

- Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан;

- Отраслевого соглашения по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан, заключенным между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

6.1.2. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством *(ст.ст.129,135,144 ТК РФ).*

6.1.3. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

6.1.4. Для проведения работы по определению размеров окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создать Комиссию по вопросам оплаты труда. (*Примечание, состав Комиссии может быть следующий: главный бухгалтер, заместитель главного врача по экономическим вопросам (начальник планово-экономического отдела, экономист), работник, занимающийся вопросами кадров, представитель профсоюзного комитета, а также другие лица, привлекаемые руководителем учреждения к работе в составе Комиссии.* *Председателем Комиссии в том числе может быть руководитель учреждения, заместитель руководителя и др*.). Состав Комиссии - ***приложение № \_\_\_\_*** .

6.1.5. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение профсоюзного комитета.

6.1.6. Выплачивать по результатам специальной оценки условий труда надбавки в размере не менее 4% оклада работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.7. Выплачивать медицинскому персоналу (в т.ч. медицинскому психологу):

- участвующим в оказании психиатрической, наркологической помощи 25% оклада (40% оклада - работникам амбулаторных судебно – психиатрических экспертных комиссий; судебно – психиатрических экспертных отделений для лиц, не содержащихся под стражей; отделений для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах);

- непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи 50% оклада;

- осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ – инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека 60% оклада, в том числе за каждый час работы в данных условиях.

Установленные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без подтверждения улучшений условий труда проведенной специальной оценки условий труда (*п.6.2.1. ОС на 2019 – 2022г.г.*).

Конкретные перечни подразделений, должностей работников, имеющих право на указанные выплаты, в т.ч. за работу в разных условиях вредности или опасности, и конкретные размеры надбавок к окладам, утвержденные руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, отражены в ***приложении № \_\_\_\_*** .

6.1.8. Установить выплату за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере и порядке, определенном законодательством РФ.

6.1.9. Производить доплату работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере от 20 до 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной медицинской помощи не менее 50%, скорой медицинской помощи не менее 80% (*п****.6.2.2****. ОС на 2019 – 2022 г.г.*)

*(Примечание: Медицинские работники, занятые оказанием скорой медицинской помощи : выездной персонал и работники связи станций (отделений) скорой медицинской помощи, фельдшер или медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, водители автомобилей скорой медицинской помощи;*

*Персонал, привлекаемый для оказания экстренной медицинской помощи: медицинские работники приемных отделений, операционных блоков, отделений (групп) анестезиологии – реанимации, отделений (палат) реанимации и интенсивной терапии, дежурный врачебный и средний медицинский персонал в больничных учреждениях, учреждениях охраны материнства и детства)*.

Конкретные перечни подразделений, должностей работников, имеющих право на указанные доплаты, и конкретные размеры доплат, утвержденные руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, приведены в ***приложении № \_\_\_\_\_*** .

6.1.10. Установить по соглашению сторон трудового договора доплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором *(ст.151 ТК РФ).*

Соглашение о выполнении работником дополнительной работы с определением конкретных условий ее выполнения (срок выполнения работы, ее объем, размер доплаты) принимается между работником и работодателем до начало выполнения объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполняемой дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 дня (ст.60.2 ТК РФ).

6.1.11. Производить оплату труда работникам в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере**:**

- при работе в выходной или нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени - в оплату труда наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), входят все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда,

- при работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени - в оплату труда наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), входят все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда. (*Основание: постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П*).

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 (*работнику, получающему оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты сверх этого выплачивается одинарная дневная ставка с учетом всех выплат*), а день отдыха оплате не подлежит (*ст.153 ТК РФ). (Заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие месяцы. - "Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней" (утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол N 1, от 02.06.2014*)).

6.1.12. При установлении в Республике Башкортостан нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Ураза байрам, Курбан байрам и др.), месячную норму рабочего времени не сокращать, заработную плату начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы. Если отдельные работники будут привлечены к работе в установленный на территории Республики Башкортостан нерабочий день, то оплату за работу в такие дни производить в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.13. Оплачивать дежурство на дому, осуществляемое в пределах нормы рабочего времени, из расчета должностного оклада с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных системой оплаты (*за квалификационную категорию, за выслугу лет, оплата труда в ночное время, районный коэффициент и др*. *Примечание: в коллективном договоре указать конкретно виды выплат, учитываемые при оплате дежурства на дому).*

6.1.14. Оплачивать дежурство на дому, осуществляемое за пределами нормы рабочего времени, из расчета должностного оклада с учетом повышения оплаты труда за работу в ночное время, районного коэффициента и др. (*Примечание: в коллективном договоре указать конкретно виды выплат, учитываемые при оплате дежурства на дому).*

6.1.15. В случае вызова работника в учреждение здравоохранения время, затраченное на оказание медицинской помощи с учетом времени переезда, прихода оплачивать как сверхурочную работу.

6.1.16. Производить оплату труда за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно *(ст. 152 ТК РФ).*

Включать в полуторную и двойную оплату труда за сверхурочную работу стоимость часовой тарифной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, установленных действующей в организации системой оплаты труда.

6.1.17. Применять к заработной плате работников районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

6.1.18. Производить выплаты к окладу:

- за ученые степени: кандидата наук – 8%; доктора наук – 15%;

- за почетные звания: «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения», «Заслуженный медицинский работник», - 8%; «Народный врач» - 15%.

Выплаты за ученую степень начисляются по основной должности, за работу по совместительству, заместительству, за дежурства.

6.1.19. Установить надбавку до 10% к окладу работникам организаций здравоохранения, имеющим ученую степень, почетное звание, установленные для работников различных отраслей, при соответствии ученой степени, почетного звания профилю занимаемой должности (к примеру, «кандидат экономических наук», «заслуженный экономист» и др.) (*п. 6.2.13. ОС на 2019 – 2022 г.г*.).

6.1.20. Производить выплаты к окладу:

- за квалификационные категории: за 2 квалификационную категорию – 8%; за 1 квалификационную категорию –15%; за высшую квалификационную категорию – 23%, (*п.6.2.3. ОС на 2019 – 2022 г.г.: при установлении работникам выплат стимулирующего характера предусматривать увеличение доли выплат за наличие квалификационной категории в общем объеме стимулирующих выплат*);

Выплаты за квалификационную категорию начисляются по основной должности, за работу по совместительству, заместительству, за дежурства.

Квалификационная категория действительна в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

Не позднее четырех месяцев до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории специалист направляет квалификационную документацию в аттестационную комиссию.

- В случае уважительной причины (временная нетрудоспособность, командировка и пр.) по представлению руководителя учреждения в аттестационную комиссию срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которого ему выплачиваются проценты к окладу за имеющуюся квалификационную категорию.

- В случае истечения срока действия квалификационной категории у лиц, находившихся в состоянии длительной нетрудоспособности (свыше 6 месяцев), лиц, призванных на службу в Вооруженных силах РФ, лиц, находящихся в длительной командировке за рубежом, выполняющих работу по специальности, беременных, лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет, за этими медицинскими и фармацевтическими работниками сохраняется соответствующая надбавка за квалификационную категорию в течение 3-х лет после выхода на работу (*п.6.2.4. ОС на 2019 – 2022г.г*.).

- При переходе специалистов с высшим медицинским и фармацевтическим образованием на должности руководителей организаций здравоохранения, на должности заместителей руководителя, заведующих структурными подразделениями организаций, установленные им надбавки за квалификационную категорию сохраняются в течение первых трех лет работы на этих должностях (*п.6.2.6. ОС на 2019 – 2022 г.г*.).

- Врачам – терапевтам участковым, врачам – педиатрам участковым, медицинским сестрам участковым терапевтических и педиатрических участков при переходе на должности врачей общей практики (семейных врачей) и на должности медицинских сестер врача общей практики (семейного врача), установленные им надбавки к должностному окладу за квалификационную категорию сохраняются в течение первых трех лет работы на этих должностях (*п.6.2.7. ОС на 2019 – 2022г.г*.).

- При переходе специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием на должности главных: медицинская сестра, акушерка, фельдшер и на должности старшей медицинской сестры, старшего фармацевта, установленные им надбавки за квалификационную категорию сохраняются в течение первых трех лет работы на этих должностях (*п.6.2.8. ОС на 2019 – 2022 г.г.*).

- При ликвидации организации здравоохранения или сокращении штатной численности, специалистам сохраняются установленные им надбавки за квалификационную категорию, срок действия которой истекает на момент их увольнения, в течение одного года со дня увольнения (*п.6.2.9.ОС на 2019 – 2022 г.г.*).

- В случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда работника с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год (*п.6.2.10. ОС на 2019 – 2022 г.г*.).

6.1.21. Выплачивать специалистам, работающим в сельской местности и рабочих поселках, надбавки к должностному окладу в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан (*Закон РБ от 29 ноября 2005г. №238-з «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках»*).

6.1.22. Выплачивать надбавку в размере 5% к окладу в течение 3 лет молодым специалистам, поступившим на работу в учреждение после окончания профессионального образовательного учреждения.

При переходе молодого специалиста на работу в другую организацию здравоохранения, новый работодатель сохраняет за молодым специалистом право на получение надбавки к окладу в размере 5% до истечения установленного 3 – летнего срока;

*\* Под молодым специалистом понимается выпускник образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, закончивший полный курс по очной форме обучения, получивший диплом об окончании образовательного учреждения и прошедший аккредитацию (аккредитация специалиста только для медицинских и фармацевтических работников), принятый на работу в организацию здравоохранения в соответствии с полученной специальностью и квалификацией* (*п.6.2.11. ОС на 2019 – 2022 г.г.)*.

6.1.23. Выплачивать водителям автомобилей всех типов, трактористам за фактически отработанное время :

- 50% – водителям, трактористам, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

- 25% – водителям, трактористам, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»).

6.1.24. Работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части , производить доплату из расчета оклада по занимаемой должности.

Перечень должностей работников, имеющих право на указанные доплаты, и конкретные размеры доплат, утвержденные руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, отражены в ***приложении № \_\_\_\_\_*** .

6.1.25. Выплачивать надбавку за выслугу лет в медицинских и иных организациях, осуществляющих медицинскую (фармацевтическую) деятельность в следующих размерах *(примечание: проценты могут быть и выше)*:

от 3 до 5 лет – 10%;

свыше 5 лет – 15% (раздел 4 *«Положения»*)

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурствах также выплачивается надбавка за выслугу лет.

Перечень подразделений, должностей работников и размеры надбавок приведены в ***приложении № \_\_\_\_\_*** .

6.1.26. Отразить конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы и др.), исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, обеспечивая объективную дифференциацию по оплате труда различных категорий работающих в Положении о выплатах стимулирующего характера.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производить Комиссией, утвержденной приказом по учреждению (*Приказ Минздрава России от 28.06.2013 N 421"Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников"*).

Положение о выплатах стимулирующего характера, утвержденное руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, ***приложение № \_\_\_\_\_*** .

6.1.27. Обеспечить месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Размер минимальной заработной платы (МРОТ) работника включает оклад, доплаты, надбавки за исключение доплат:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за работу в выходные и нерабочие празничные дни.

- за работу в ночное время,

- за сверхурочную работу.

6.1.28. Обеспечить ежемесячную выплату за оказание дополнительной медицинской помощи в соответствии с выполнением установленных показателей и критериев эффективности деятельности работников:

10,0 тыс. рублей - врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

5,0 тыс. рублей - медицинским сестрам врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей).

6.1.29. Обеспечить ежемесячную выплату:

10,0 тыс. рублей - врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

3,5 тыс. рублей - фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов;

2,5 тыс. рублей - медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов;

5,0 тыс. рублей – фельдшерам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

3,5 тыс. рублей – медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

3,5 тыс. рублей – водителям учреждений и подразделений скорой медицинской помощи.

6.1.30. за работниками из числа младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций, переведенными на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, сохранить уровень заработной платы на период их работы в новой должности не ниже, чем по ранее занимаемой должности (*п.6.2.16. ОС на 2019 – 2022 г.г*.)

6.1.31. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы *(ст.187 ТК РФ).*

Под основным местом работы следует понимать организационно-правовое образование, а не должность. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» при расчете среднего заработка необходимо учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе и за работу по совместительству.

6.1.32. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) *(ст.131 ТК РФ).*

6.1.33. Производить выплату работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца: аванса по заработной плате «\_\_\_\_» числа текущего месяца, расчета по заработной плате «\_\_\_\_\_» числа следующего месяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня *(ст. 136 ТК РФ).*

6.1.34. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом *(ст.136 ТК РФ).*

6.1.35. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала *(ст.136 ТК РФ).*

6.1.36. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работнику выплачивается денежная компенсация в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (*ст. 236 ТК РФ).*

6.1.37. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте *(ст. 142 ТК РФ).*

6.1.38. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается *(ст. 157 ТК РФ).*

6.1.39. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в организацию из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

Привлекать профсоюзный комитет к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;

- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

6.2. Врачам - руководителям учреждений и их заместителям - врачам разрешается вести в учреждениях, в штатах которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности. Работа должна отражаться в соответствующих документах;

6.3. Профсоюзный комитет обязуется**:**

6.3.1. Оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.

6.3.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы нормирования и оплаты труда, осуществлять контроль за их реализацией.

**Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

**7.1. Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

7.1.1. Обеспечить полное выполнение Плана мероприятий по охране труда, выделив для этих целей ассигнования в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тыс. рублей, но не менее 4% от фонда оплаты труда *(п. 5.16. Республиканского соглашения, п.8.4.1. Отраслевого соглашения)*. План мероприятий по охране труда ***(приложение №\_\_\_\_)*** разрабатывать ежегодно.

7.1.2. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, отвечающие требованиям охраны труда *(ст.214 ТК РФ),* в том числе путем внедрение в организации системы управления охраной труда .

7.1.3. Информировать работников об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих видео, аудио или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст.214 ТК РФ).

7.1.4. Обеспечить бесперебойную и эффективную работу вентиляционных устано­вок *(ст.214 ТК РФ).*

7.1.5. Проводить обучение и проверку знаний, требований по охране труда специалистов работников рабочих профессий, руководителей и заведующих структурных подразделений *(ст.ст. 214, 219, ТК РФ).*

7.1.6. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские обследования в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на весь период прохождения медицинского осмотра (обследования). Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае установления медицинских противопоказаний *(ст.214 ТК РФ).*

7.1.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда *(ст.214 ТК РФ).* При этом осуществляет:

7.1.7.1 организацию обучения членов комиссий по проведению специальной оценки условий труда в лицензированных организациях (центрах);

7.1.7.2. взаимодействие комиссии по проведению специальной оценки условий труда с организациями, проводящими специальную оценку условий труда, на всех этапах этой работы в целях получения объективных результатов;

7.1.7.3. организацию работы комиссии по сбору предложений работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.1.7.4. при заключении договора на оказание услуг по специальной оценке, условий труда включение в обязанности исполнителя пункта: «По письменному требованию Заказчика предоставлять обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда в течение всего периода их действия – 5 лет»;

7.1.7.5. предоставление работникам необходимых разъяснений по вопросам проведения и результатам специальной оценки условий труда на его рабочем месте, в том числе по предоставляемым гарантиям и компенсациям за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

7.1.7.6. проведение специальной оценки условий труда с учетом положений Совместных разъяснений Центрального комитета Профсоюза работников здравоохранения РФ, Минздрава России и Минтруда России от 09.10.2018 по учету биологического фактора при проведении СОУТ.

7.1.8. Установить повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(ст. 147 ТК РФ).*

7.1.9. Установить по согласованию с профсоюзным комитетом для работников отдельных профессий (с учетом конкретных условий труда) нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей *(ст. 221 ТК РФ).*

7.1.10. В случае преждевременного износа специальной одежды и защитных средств обес­печить их замену, а также стирку, химическую чистку, сушку и ремонт *(ст.221 ТК РФ).*

7.1.11. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами и в соответствии с установленными нормами *(ст. 221 ТК РФ).*

Помещения и санузлы для медперсонала, необходимые для соблюдения особого санитарно - эпидемиологического режима и чистоты рук, оборудовать умывальниками с установкой локтевых кранов со смесителями, а также локтевых дозаторов с жидким антисептическим мылом или растворами антисептиков.

Все санузлы обеспечить одноразовыми бумажными полотенцами или электрическими фенами для рук.

7.1.12. Обеспечить бесперебойное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда и соблюдения гигиенических требований, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной помощи (ст.216.3ТК РФ)*.*

7.1.13. Вновь принятых работников, а также работников, переводимых в другие структурные подразделения допускать к работе только после проведения с ними инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников), обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению ) средств индивидуальной защиты, обучения безопасным методом и приемам выполнения работ и проверки знаний требований охраны труда *(ст. 219 ТК РФ).*

7.1.14. Обеспечивать проведение на рабочих местах повторного инструктажа по охране труда в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие *(ст.219 ТК РФ).*

7.1.15. Обеспечить рентгенологическое отделение специальными дезинфицирующими средствами: уксусной кислотой (для нейтрализации свинца), углекислотными огнетушителями *(СП 2.6.1.799-99).*

7.1.16. Обеспечить формирование совместного комитета (комиссии) по охране труда и создать условия для его деятельности *(ст.224 ТК РФ)* (***приложение №)***

7.1.17.1. Провести системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков путем проведения процедуры оценки и управления профессиональными рисками (ст.218 ТК РФ).

Разработать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест( ст.214ТК РФ)

7.1.17.2 В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст.226 ТК РФ).

7.1.18. Обеспечить за счет средств работодателя обязательное медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний *(ст214ТК РФ).*

7.1.19. Ежегодно проводить диспансеризацию и витаминизацию работников.

7.1.20. Проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативами.

7.1.21. Проводить анализ заболеваемости работников для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.

7.1.22. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оз­доровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

7.1.23. При численности работающих 50 и более человек обеспечить введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области *(ст.223 ТК РФ).*

7.1.24. При производстве работ (оказания услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории( ст.214 ТК РФ)

7.1.25. При наступлении несчастного случая на производстве создавать комиссию по расследованию несчастного случая и установлению истинных причин травматизма *(ст.229 ТК РФ).*

7.1.26. Создавать в организации за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в данной организации, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

7.1.27. Совместно с профсоюзным комитетом утвердить Перечни профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за которыми в соответствии с законодательством закреплено право на:

7.1.27.1. обеспечение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей **(*приложение №)*;**

7.1.27.2. обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами **(*приложение №*);**

7.1.27.3. льготную пенсию по Спискам №1 и №2, в соответствии с перечнем профессий рабочих и должностей служащих;

7.1.27.4. предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с вредными условиями труда **(*приложение №)*;**

7.1.27.5. обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием в натуральной форме ***(приложение №)*** *(п.8.4.13 Отраслевого соглашения)****;***

В соответствии ст.222 Трудового кодекса РФ и приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

Бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работников, занятым во вредных условиях труда, выдача производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения СОУТ (ФГИС СОУТ) за все время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству). Порядок выдачи не полученных своевременно вследствие действий работодателя молока или равноценных пищевых продуктов имеющими на это право работниками или возмещения работниками их стоимости устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

По письменным заявлениям работников, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.1.27.6. установление компенсационной выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда **(*приложение №*);**

7.2. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок *(ст.ст. 157, 216.1 ТК РФ).*

7.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности *(ст.216.1 ТК РФ).*

7.4. За нарушение требований охраны труда работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством *(ст. 215 ТК РФ).*

7.5. Стороны обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей с предоставлением свободного от работы времени, не менее 2 часов в неделю, с сохранением среднего заработка *(ст.370 ТК РФ).*

7.6. За активную добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливать доплату к заработной плате уполномоченного по охране труда профсоюза в размере 25% от ставки (оклада).

7.7. Стороны договорились проводить конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза», «Лучшее подразделение по условиям и охране труда» и принимать участие в республиканских отраслевых и межотраслевых конкурсах указанной номинации.

7.8. Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников *(ст.370 ТК РФ).*

7.9. **Профсоюзный комитет обязуется:**

7.9.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.2. систематически контролировать состояние охраны труда и исполнение мероприятий по улучшению условий труда;

7.9.3. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

7.9.4. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.9.5. анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда, несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.9.6. предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7.9.7. направлять работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.8. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.9. принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда;

7.10 **Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:**

7.10.1. Организовать сбор, хранение и сдачу отработанных люминисцентных ламп, одноразовых шприцов и систем, ртутных термометров, лекарственных препаратов с истекшим сроком годности и подлежащих утилизации в централизованные пункты.

7.10.2. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

7.10.3. Проводить мероприятия по контролю уровня содержания углекислого газа (СО) в выхлопных газах автотранспорта организации.

7.10.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

7.10.5. Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными и вредными веществами.

7.10.6. Не нарушать правила водопользования при заборе и при сбросе сточных вод.

**Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН.**

8.1. В целях сохранения в организациях здравоохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы **работодатель принимает на себя обязательства:**

8.1.1. Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни *(ст.259 ТК РФ);*

8.1.2. Беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо переводить этих женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе *(ст.254 ТК РФ);*

8.1.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя *(ст.254 ТК РФ);*

8.1.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст.254 ТК РФ);

8.1.5. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможно­сти выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет *(ст. 254 ТК РФ);*

8.1.6. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением *(ст.259 ТК РФ).*

8.1.7. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации *(ст.261 ТК РФ).*

8.1.8. Продлять срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья *(ст. 261 ТК РФ).*

8.1.9. Не допускать расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) *(ст.261 ТК РФ).*

8.1.10. По согласованию с профсоюзным комитетом в случае необходимости выдавать бере­менным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

8.1.11. Проводить профилактические осмотры работающих женщин (при наличии их письменных заявлений) с целью раннего выявления онкологических заболеваний.

8.1.12. Женщинам, работающим в сельской местности:

- устанавливается сокращенная рабочая неделя (продолжительность рабочего времени не более 36 часов) без уменьшения оплаты труда *(постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").*

- предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц, без сохранения заработной платы *(ст. 262 ТК РФ).*

**Раздел 9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА,**

**ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.**

9.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причи­ненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, уста­новленных законодательством Российской Федерации *(ст.ст.10-12 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”, ст. 184 ТК РФ),* а также выплачивается единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

**Работодатель :**

9.2. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обя­занностей *(п.3 ст.8 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).*

9.3. Своевременно осуществляет контроль за индексацией сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

9.4. Содействовать в получении компенсаций вреда, причиненного здоровью, защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) *(ст. 370 ТК РФ)*.

**Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ.**

**10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. не реже двух раз в год информировать коллектив работников о выполнении коллективного договора, республиканских, территориальных и отраслевых соглашений, о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации, предоставлять работникам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации *(п.2.17 Республиканского соглашения);*

10.1.2. своевременно начислять и перечислять налоги и страховые взносы в соответствии с действующим законодательством;

10.1.3. проводить работу по реализации Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ “Об индивидуаль­ном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного стра­хования”:

* осуществлять качественную и своевременную подготовку сведений о продолжительности стажа и размере заработной платы работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации *(п.6.16 Республиканского соглашения);*
* ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах (при наличии – отдельно по страховой и накопительной частях трудовой пенсии) через расчетные листки по заработной плате *(п.6.17 Республиканского соглашения);*
* при возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению работников организуют совместно с профсоюзным комитетом проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов *(п.6.19 Республиканского соглашения);*
* создать комиссию по персонифицированному учету **(*приложение № \_\_\_\_\_*)** и обеспечить ее работу;
* обеспечивать сохранность архивных документов, необходимых работ­никам при оформлении пенсии, инвалидности, а также для получения дополнительных льгот *(п.6.18. Республиканского соглашения*);

10.1.4. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхо­вание *(ст.2 ТК РФ);* создать комиссию по социальному страхованию **(*приложение №* \_\_\_ )** и обеспечить ее работу;

10.1.5.1. Проводить полную (стопроцентную) ежегодную диспансеризацию работников здравоохранения в соответствии с действующим законодательством.

По результатам диспансеризации обеспечивать проведение мероприятий по оздоровлению и реабилитации в соответствии с медицинскими показаниями *(п.7.4.1 Отраслевого соглашения)*;

10.1.5.2. Обеспечивать внеочередное обслуживание работников своей и любой другой организации здравоохранения Республики Башкортостан при прохождении врачебного приема и диагностического исследования (с указанием о наличии данного права у работников здравоохранения в тексте соответствующего объявления, вывешиваемого в учреждении здравоохранения) *(п.7.4.3 Отраслевого соглашения)*;

10.1.5.3. Обеспечивать работникам своей и любой другой организации здравоохранения Республики Башкортостан возможность бесплатного внеочередного обследования по медицинским показаниям (в т.ч. ультразвуковые исследования, компьютерная томография и иные высокотехнологичные методы исследования) в любой организации здравоохранения Республики Башкортостан *(п.7.4.4 Отраслевого соглашения)*;

10.1.6.1. Учитывать мнение профсоюзного комитета при принятии решений об изменении подчиненности объектов социально-культурного назначения, передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, изменении типа бюджетного учреждения *(п.6.23 Республиканского соглашения);*

10.1.6.2. При наличии финансовых возможностей содействовать улучшению жилищных условий работников организации. В этих целях предоставлять работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, финансовую помощь в виде безвоздмездных субсидий или беспроцентного кредита (займа) на уплату первоначального взноса или оплату части стоимости приобретаемого жилого помещения и др.

Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и осуществлять распределение жилья, построенного или приобретенного за счет средств работодателя, с учетом времени постановки нуждающихся на учет и в соответствии с положением, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом *(п.6.24. Республиканского соглашения);*

10.1.6.3. Обеспечивать оздоровление работников и членов их семей (***указать*** *в коллективном договоре:* *обязательства между профсоюзным комитетом и работодателем по выявлению и обобщению спроса на путевки, определению видов и объемов санаторно-курортного лечения и оздоровления, объема и источника финансирования, распределения, учета путевок, размера взимания частичной стоимости путевок, порядок расчета за путевку, положение о комиссии по социальному страхованию*);

10.1.7. Оказывать содействие нуждающимся работникам в выделении земельных участков под индивидуальное жилищное строительство или садово-огородных участков;

10.1.8. Выделять транспортные средства работникам учреждения для их хозяйст­венно-бытовых нужд по тарифам, согласованным с профсоюзным комитетом;

10.1.9. При наличии финансовых возможностей выплачивать работнику, достигшему пенсионного возраста, единовременное пособие (материальную помощь) в размере \_\_\_\_ рублей при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при условии работы в ЛПУ не менее \_\_\_\_ лет;

10.1.10. Обеспечивать специалистам право на повышение (усовершенствование) квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Также, по взаимному согласию сторон трудового договора, обеспечивать переподготовку работника. При этом за работниками сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы и выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации. Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути осуществляются за счет средств организации по месту основной работы. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны. Оплата расходов по переподготовке и повышению квалификации кадров осуществляется в пределах ассигнований, утвержденных на данные цели *(п.10.2.2 Отраслевого соглашения).*

*Примечание: под средней заработной платой по основному месту работы следует понимать среднюю заработную плату, выплачиваемую работнику в организационно-правовом образовании (организации), включая работу по совместительству, совмещению и пр. Порядок исчисления средней заработной платы регулируется ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации (Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан от 06.12.2007 №26-4828 );*

10.1.11. Ежегодно проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан, Российской Федерации.

10.1.12. Во исполнение Закона Республики Башкортостан от 29.11.2005 N 238-з «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках»:

- оказывать специалистам, работающим и проживающим в сельской местности и рабочих поселках, содействие в сборе и оформлении документов для предос­тавления ежемесячной компенсационной выплаты по компенсации расходов на оплату жилья и коммунальных услуг;

- создать Комиссию по определению круга лиц, имеющих право на предоставление мер социальной поддержки в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от 19.10.2006 №977-Д «О реализации Закона Республики Башкортостан «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках» **(*приложение №*\_\_\_\_).**

Организационно – техническое обеспечение деятельности указанной комиссии осуществляется работодателем *(Приказ Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от 19.10.2006 №977-Д).*

10.2. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, кол­лективного договора, соглашений, а также условий трудового до­говора, рассматриваются в соответствии со статьями 381 – 390 ТК РФ. В этих целях стороны обязуются:

* создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе \_\_\_\_\_\_ человек на паритетной основе: \_\_\_\_ представителей от работодателя и \_\_\_\_\_\_\_ представителей от работников. Состав комиссии ***– в приложении № \_\_\_\_\_\_\_;***
* разработать, утвердить и довести до сведения работников Положение о КТС.

Организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем *(ч.4 ст. 384 ТК РФ).*

**10.3. Профсоюзный комитет обязуется :**

10.3.1. Обеспечивать контроль за выполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

10.3.2. Оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;

10.3.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

10.3.4. Принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий, финансируемых за счет средств работодателя в соответствии с п. 12.8 настоящего коллективного договора (*спартакиады, Дни медицинского работника, Дни здоровья, Дни пожилых людей, мероприятия с ветеранами, новогодние мероприятия, фестивали, турниры, смотры и др.);*

10.3.5. Совместно с работодателем проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан, Российской Федерации.

# РАЗДЕЛ 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УсловиЙ труда

# и социальнЫХ ГАРАНТИЙ молодежи

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

**11.1. Работодатель** **обязуется**:

11.1.1. оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

11.1.2. создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии со статьями 196-208 ТК РФ;

11.1.3. предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-177 ТК РФ;

11.1.4. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания молодых работников, по организации их оздоровления, отдыха и досуга (своевременно осуществлять ремонт и благоустройство молодежных общежитий, направлять молодых работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.);

11.1.5. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов;

11.1.6. рассматривать решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;

11.1.7. предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу в день выписки новорожденного из роддома. Оказывать работнику материальную помощь при рождении ребенка в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей *(п. 8.6 Республиканского соглашения);*

11.1.8. предоставлять председателю совета молодых специалистов (молодежного совета, молодежной комиссии) первичной профсоюзной организации свободное от работы время с сохранением среднего заработка на время проведения молодежных мероприятий *(п.8.6 Республиканского соглашения);*

11.1.9. При наличии финансовых возможностей:

- развивать институт наставничества (устанавливать доплату к окладу наставника не менее 15 процентов) *(п.8.6 Республиканского соглашения);*

- оказывать молодежи помощь в оплате первоначального взноса в приобретении жилья, предоставлении беспроцентных или низкопроцентных ссуд, осуществлять строительство ведомственного жилья с последующей продажей его в рассрочку *(п.8.6 Республиканского соглашения);*

- частично компенсировать стоимость содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях *(п.8.6 Республиканского соглашения).*

**11.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

11.2.1. создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

11.2.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

11.2.3. анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

11.2.4. широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.2.5. организовывать профессиональные конкурсы, посвящение в профессию, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация вечеров отдыха и т.д.;

11.2.6. оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, соблюдение порядка увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

11.2.7. организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

11.2.8. контролировать заключение работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.63 ТК РФ, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК РФ;

11.2.9. контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК РФ;

11.2.10. контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя *(ст.269 ТК РФ);*

11.2.11. осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу;

11.2.12. осуществлять контроль за своевременным ремонтом и благоустройством молодежных общежитий.

**Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.**

**12. Работодатель:**

12.1. обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

12.2. признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам *(ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):*

- экономического положения организации;

- реорганизации или ликвидации организации;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабо­чих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда:

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения усло­вий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалифика­ции работников;

- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;

12.3. признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдени­ем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений *(ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ* *от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

12.4. обязуется соблюдать права организаций профсоюза и их выборных органов на независимость, неподотчетность и неподконтрольность органам исполнительной власти, органам местного самоуправления, работодателям, их объединениям, политическим партиям и другим общественным объединениям;

12.5.обеспечивает невмешательство в финансовую и внутриорганизационную деятельность профсоюза;

12.6. не препятствует представителям профсоюза посещать организации, в которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашений, а также для проведения встреч и собраний с работниками.

12.7. в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет проф­кому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компью­теры, копировальные устройства и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), транспорт (по согласо­ванному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехни­ки *(ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

12.8. отчисляет денежные средства на счет первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц *(ст.377 ТК РФ, п. 6.21 Республиканского соглашения, п. 9.3.4 Отраслевого соглашения);*

12.9. распространяет 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, п.4 ст.26 ФЗ от 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

12.10. выделяет оплачиваемое рабочее время (\_\_\_\_\_ часов в неделю) для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллек­тива работников;

12.11. освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совме­стной комиссии по охране труда, членов КТС, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с сохранением среднего заработка;

12.12. освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основ­ной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными орга­нами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы *(ст.374 ТК РФ, ст.25 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

12.13. при наличии письменных заявлений работников, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на расчетный счет организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 % от начисленной заработной платы работника *(ст. 377 ТК РФ, ст.28 п.3 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 49 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ)* в следующем порядке:

*1-й вариант: 65% от удержанных профсоюзных взносов на расчетный счет первичной профсоюзной организации и 35% - на расчетный счет вышестоящей организации Профсоюза (городская (районная) организация, Республиканская организация Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ);*

*2-й вариант: на расчетный счет первичной профсоюзной организации всю сумму удержанных профсоюзных взносов;*

*3-й вариант: на расчетный счет Республиканской организации Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ* *всю сумму удержанных профсоюзных взносов (при нахождении первичной профсоюзной организации на расчетно-кассовом обслуживании в РОБ ПРЗ РФ).*

12.14. обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобождённым профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный комитет *(ст.ст. 374-376 ТК РФ, ст. 25 ФЗ «О профсоюзах…»).*

12.15. рассматривает ходатайства органов Профсоюза о представлении работников - профсоюзных активистов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

**Раздел 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

13.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившееся в :

* уклонении от участия в переговорах *(ст.54 ТК РФ):*
* непредставлении информации, необходимой для коллективных перегово­ров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, согла­шения *(ст.54 ТК РФ);*

- невыполнении условий коллективного договора *(ст.55 ТК РФ).*

**Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

14.1. Стороны договорились, что :

14.1.1. изменения и дополнения коллективного догово­ра в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в по­рядке, установленном Законом для его заключения;

14.1.2. в период действия коллективного догово­ра, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдви­гают новых требований по трудовым и социально-экономическим вопросам;

14.1.3. текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней со дня его уведомительной регистрации в органе по труду. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

14.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в полугодие.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 1**

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

**ПРАВИЛА**

**внутреннего трудового распорядка**

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

полное наименование организации

**Содержание:**

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

\* \* \*

Обсуждены на общем собрании (конференции) работников

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

*Примечание (дополнение к содержанию):*

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

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

- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий ра­ботников;

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе;

- составление графиков сменности, согласованных с профкомом;

- чередование рабочих и нерабочих дней;

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

- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхуроч­ных работ.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 2**

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

**Продолжительность (норма) рабочего времени работников**\*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Продолжительность (норма) рабочего времени в неделю | Продолжительность (норма) рабочего времени в день (при пятидневной рабочей неделе - в часах и минутах) | Наименование должностей и структурных подразделений |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

\* Отдельным категориям работников трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливается посменная работа, в т.ч. с введением суммированного учета рабочего времени. Продолжительность рабочего времени работников при сменной работе также формируется исходя из нормы рабочего времени, установленной данным перечнем, но с учетом увеличения временного периода.

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 3**

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

**Перечень**

**работ, где по условиям производства перерыв**

**для отдыха и питания не устанавливается**

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 4**

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

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**подразделений, должностей и порядок**

**предоставления дополнительного отпуска**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование подразделения | Наименование должности | Условие предоставления дополнительного отпуска |
|  |  | по истечении трех лет непрерывной работы |
|  |  |  |
|  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 5**

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

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование подразделения | Наименование профессии, должности | Дополнительный отпуск (в днях) | Сокращенный рабочий день (в часах) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 6**

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

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей работников с ненормированным рабочим днем**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование подразделения | Наименование должности | Количество дней дополнительного отпуска |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 7**

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

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

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 8**

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

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым установлены выплаты к окладам**

**в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных**

**условий труда на 4,15, 20, 25, 30, 40,60, … процентов.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № пп | Наименование  подразделения | Наименование должности | Размер доплаты  в процентах |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 9**

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

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**подразделений, должностей, которым производится доплата**

**за работу в ночное время в размере от 20 до 100 процентов часовой тарифной ставки (оклада)**

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 10**

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

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым устанавливается**

**доплата за рабочий день с разделением смены на части**

**(с перерывом в работе свыше двух часов)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Размер доплаты | Время работы |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 11**

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

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым**

**устанавливается надбавка за выслугу лет в**

**медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую (фармацевтическую) деятельность**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Подразделение | Должность | Размер надбавки | Сроки выплаты надбавки |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 12**

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

**ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах стимулирующего характера**

(текст)

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 13**

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

**МЕРОПРИЯТИЯ**

**по охране труда**

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

наименование организации

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 14**

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

**НОРМА**

**бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной**

**одежды, специальной обуви и других средств**

**индивидуальной защиты**

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 15**

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

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

**бесплатно смывающих и обезвреживающих средств**

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 16**

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

**СОСТАВ**

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

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

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

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

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 17**

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

**СПИСОК**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Перечень работ и профессий с вредными условиями труда | Количество работников в этих  условиях, которым разрешено  выдавать молоко и равноценные  питательные продукты |
|  |  |  |
|  |  |  |

ИТОГО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 18**

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

**Состав**

**комиссии по персонифицированному учету**

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 19**

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

**Состав**

**комиссии по социальному страхованию**

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 20**

**Состав**

**комиссии по трудовым спорам**

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

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

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

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 21**

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

**Состав**

**комиссии по определению круга лиц, имеющих право**

**на предоставление мер социальной поддержки специалистам села**

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

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 22**

**Состав**

**комиссии для ведения коллективных переговоров,**

**подготовки проекта коллективного договора,**

**изменений и дополнений к нему,**

**заключения коллективного договора,**

**осуществления контроля**

**за выполнением коллективного договора**

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

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

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

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

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

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

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