**Раздел 1.Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения и соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

**1.2.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Республиканский стоматологический центр им. Т.Х.Тхазаплижева» Министерства здравоохранения КБР на основе взаимных интересов Сторон и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового Кодекса РФ).

**1.3.** Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУЗ «Республиканский стоматологический центр им. Т.Х. Тхазаплижева» (далее -«РСЦ») в лице главного врача Хамуковой Асият Ахмедовны, именуемого далее **Работодатель**, и работники организации, интересы которых представляет первичная организация Профсоюза работников здравоохранения ГБУЗ «Республиканский стоматологический центр им. Т.Х. Тхазаплижева» в лице её председателя Желихажевой Марины Крым – Султановны, именуемого далее **Профком**.

**1.4.** Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнёрства и заключён в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Соглашения между Правительством Кабардино-Балкарской Республики, Объединением организаций Профсоюзов КБР и объединениями работодателей Кабардино-Балкарской Республики о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты населения, Соглашения между Кабардино-Балкарской Республиканской организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ, Министерством здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики по основным направлениям взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты работников здравоохранения, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

**1.5.** Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной

подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами и нормативными правовыми актами региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе «РСЦ».

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

**1.7.** Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

**1.8.** При принятии решений по социально-трудовым вопросам **Работодатель** предварительно согласовывает их с **Профкомом** и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

**1.9.** Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. До истечения срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трёх лет.

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

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

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

**1.12.** **Профком**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников «РСЦ», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

**1.14.** Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с **Работодателем.** С учетом финансово-экономического положения **Работодателя** устанавливаются льготы и преимущества для работников; условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

**1.16.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, определённом коллективным договором. Для подготовки, проверки хода выполнения данного коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор, создаётся постоянно действующая двусторонняя согласительная комиссия в количестве 6 человек на паритетной основе из представителей Работодателя и представителей работников. Изменения и дополнения вносятся после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения **Работодателя, Профкома** и работников «РСЦ».

**1.17.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляет вышеуказанная постоянно действующая двусторонняя комиссия.

**1.18.** Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение не реже двух раз в год-

на собрании трудового коллектива до 20 августа текущего и не позднее 20 февраля последующего года.

Представители сторон обязаны представлять друг другу информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

* добиваться стабильного финансового положения организации;
* обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
* предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
* создавать безопасные условия труда;
* обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* повышать профессиональный уровень работников;
* реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников.
* при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с **Профкомом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

 **1.20.** В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников «РСЦ» в рамках настоящего коллективного договора **Профком** обязуется:

* содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
* обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
* обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.
* Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
* Участвовать в работе по улучшению организации труда и времени отдыха;
* Осуществлять работу по обучению профсоюзных кадров и членов профсоюза;
* Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

**Профком** обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.21.** **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а **Профком** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действий коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

**1.22.** Стороны определяют право работников на участие в управлении организации через **Профком** (ст.53 ТК РФ)

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

* учёт мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором,
* проведение **Профкомом** консультаций с **Работодателем** по вопросам принятия локальных нормативных актов,
* получение от **Работодателя** информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,
* обсуждение с **Работодателем** вопросов о работе «РСЦ», внесение предложений по ее совершенствованию,
* обсуждение профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития «РСЦ»,
* участие в разработке и принятии коллективного договора,
* иные формы, определенные Трудовым Кодексом, иными Федеральными Законами, учредительными документами «РСЦ», коллективным договором, локальными нормативными актами.

**Профком** имеет право получать от главного врача «РСЦ» информацию по вопросам:

* реорганизации или ликвидации учреждения;
* введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
* профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, а также и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

**Профком** имеет право также вносить по этим вопросам главному врачу «РСЦ» соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

**1.23.** Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

**1.24.** **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду (ст.50 ТК РФ).

**Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор**

Стороны договорились о том, что:

**2.1.** Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определённой специальности, квалификации или должности, подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, Отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

**2.2.** Полномочный представитель работодателя – работник отдела кадров обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись со следующими документами, действующими в «РСЦ»: настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (ст. 68 ТК РФ).

**2.3.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательствами и нормативными правовыми актами, Уставом «РСЦ» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового Кодекса РФ, в том числе режим работы, продолжительность рабочего времени, отдыха, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

**2.4.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр находится у Работодателя, другой хранится у работника. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

**2.5.** Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового Кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

**2.7.** В соответствии со ст.70 ТК РФ испытания при приёме на работу не устанавливаются для**:**

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013г. №185-ФЗ)
* для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.
* Для иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.
* Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
* При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель.
* В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

Решение **Работодателя** работник имеет право обжаловать в суде.

**2.8.** Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

**2.9. Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**2.10.** Работникам, направленным на обучение учреждением или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего, высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам, предоставляются дополнительные гарантии, предусмотренные ст.173-174 ТК РФ (при достаточном финансировании фонда заработной платы, при наличии экономии по фонду зарплаты).

При получении второго высшего образования оплачиваемый учебный отпуск не предоставляется.

**2.11.** Стороны коллективного договора признают и соглашаются, что работникам «РСЦ» в соответствии с главой 44, статьей 60.1 ТК РФ разрешается работа по совместительству. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Особенности работы по совместительству медицинских работников определены в Постановлении Минтруда России от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.11.1. В соответствии с данным Постановлением, Положением об оплате труда работников ГБУЗ «РСЦ им. Т.Х. Тхазаплижева» МЗ КБР», разработанном на основании постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 30 декабря 2015 г. № 315-ПП «О положении об оплате труда работников государственных казённых учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики и Примерном положении об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики», продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством и по каждому трудовому договору не может превышать:

для врачей и среднего медицинского персонала при дефиците медицинских кадров, а также для младшего медицинского персонала «РСЦ» - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для остальных работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Для медицинских и фармацевтических работников установлены следующие особенности работы по совместительству:

совместительство разрешается медицинским работникам и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения), ст.282 ТК РФ. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

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

2.11.2.Не допускается работа по совместительству

-лиц в возрасте до восемнадцати лет,

-лиц, работающих на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями,

-а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11.3. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.11.4. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объём работ.

2.11.5. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

**2.12.** Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы.

**2.13.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

**2.14.** Прекращение срочного трудового договора регулируется ст. 79 ТК РФ. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника, в соответствии с ТК РФ.

**2.15.** Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется ст.80 ТК РФ.

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

**2.17.** Обязательное участие профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, регулируется ст.82 ТК РФ.

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

**2.19. Работодатель** обязуется:

2.19.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда.

2.19.2. Осуществлять перевод на другую работу в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ; временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.72-74 ТК РФ).

2.19.3.Уведомить работника о введении изменений существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, ст.162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, - в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в «РСЦ» работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

 Если работник не согласен с изменениями существенных условий трудового договора, то работодатель увольняет его по истечению срока предупреждения об изменении существенных условий труда.

2.19.4.Изменение условий трудового договора оформлять путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

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

2.19.6. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, заработную плату в размере 50% от средней зарплаты на период до 2-х месяцев.

**2.20.** Профком обязуется:

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

2.20.2.Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

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

**Раздел 3. Обязательства по оказанию стоматологической помощи населению**

**3.1. Работодатель**  обязуется обеспечить:

3.1.1. выполнение финансового и производственного планов работниками отделений: терапевтического №1 и № 2, ортопедического № 1и № 2, хирургического, ортодонтического, детского отделения №1 и №2. В случае невыполнения производственного или финансового плана по бюджетному или платному приёму в течение 3-х месяцев по вине работника, **Работодатель** вправе принять решение в соответствии с действующим законодательством.

3.1.2. выполнение ежегодно принимаемых планов работы отделений.

3.1.3. выполнение плана организационно-методической работы «РСЦ».

3.1.4. выполнение плана выезда кураторов в районы республики для оказания практической помощи, с организационно-методической и лечебной целью по всем стоматологическим специальностям и своевременного проведения совещаний, контроля исполнения замечаний.

3.1.5. выполнение ежегодно принимаемого плана внедрения современных материалов и методик в практическую работу.

3.1.6. освоение новой аппаратуры.

3.1.7. приближение уровня нахождения больных по временной нетрудоспособности к средним срокам.

3.1.8. прохождение специализации и усовершенствования медработниками центра в 5 лет один раз.

3.1.9. активное участие сотрудников в научно-практических конференциях, с подготовкой докладов для выступлений.

**3.2.** Работодатель имеет право:

3.2.1. Использовать современную диагностическую и лечебную аппаратуру для предоставления медицинской помощи населению на хозрасчётной и платной основе по договорам с пациентами, организациями.

3.2.2. По согласованию с организациями и индивидуальными предпринимателями заключать индивидуальные договора по оплате труда медработников по оказанию медицинской помощи на хозрасчётной и платной основе.

3.2.3. Производить оплату труда работникам «РСЦ», работающим на хозрасчётном приёме при оказании дополнительной медицинской помощи в соответствии с Приказом по РСЦ.

**3.3.** Профком, комиссия РСЦ по распределению доходов хозрасчётного кабинета обязуется: осуществлять контроль за соблюдением порядка в распределении денежных средств.

**Раздел 4. Рабочее время**

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:  **4.1.** Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утверждёнными **Работодателем** по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

 **4.2**. Нормальная продолжительность рабочего времени работников «РСЦ» не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников составляет не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). (Отнесение к медицинским работникам осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 21ноября 2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» и приказом МЗ РФ от 20 декабря 2012г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»).

**4.3**.**Работодатель** обязан регламентировать продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время отдыха и его продолжительность, чередование рабочих и нерабочих дней, выходные дни работникам в зависимости от занимаемой должности, установленными правилами внутреннего трудового распорядка, разработанного с учётом мнения Профсоюзного комитета (ст.189, ст.190 ТК РФ), а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в «РСЦ»,- трудовым договором (ст.100 ТК РФ);

**4.4**. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса России от 15.10.2020г. № 424 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

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

**4.6.** Работодатель обязуется:

4.6.1. устанавливать отдельным категориям работников неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю:

а) по соглашению между работником и работодателем;

б) по просьбе беременной женщины;

в) по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

г) по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

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

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

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

4.6.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за 30 дней до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.6.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профкомом. Работу в выходной день оплачивать не менее чем в двойном размере или компенсировать отгулом (ст. 153 ТК РФ).

4.6.5. Работа в ночное время, категории работников, не допускаемых к работе в ночное время, регулируются статьей 96 ТК РФ.

4.6.6. Уменьшать на один час продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню.

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.

Данный пункт не распространяется на сотрудников, работающих по сменному графику (ст. 95 ТК РФ);

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

-выполнения сверхурочной работы

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

4.6.8. Производить оплату труда за работу в ночное время в соответствии с «Положением об оплате труда работников «РСЦ» в размере 50 процентов оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

4.6.9. Производить оплату труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день согласно статье 153 ТК РФ - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6.10. Контролировать отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов (рабочего дня, недели, месяца).

4.6.11. Привлекать к сверхурочной работе – работе, выполняемой по инициативе **Работодателя** за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период, в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.6.12. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие два часа – в двойном размере от установленного оклада (тарифной ставки) с учетом выплат стимулирующего характера (за занимаемую должность, квалификационную категорию, классность, стаж работы) и выплат компенсационного характера (за условия труда, районный коэффициент). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 153 ТК РФ).

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается настоящим коллективным договором (приложение **№ 5).**

**Раздел 5. Время отдыха**

**5.1. Работодатель** обязуется всем работникам предоставлять выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день определяется правилами внутреннего трудового распорядка. В структурных подразделениях, где по условиям работы приостановка работы в выходные дни невозможна по организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка;

**5.2.** Всем работникам «РСЦ» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 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 устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

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

**5.4**. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) и доводится до сведения всех работников под расписку. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ;

**5.5.** При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ;

по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

**5.6.** Правила внутреннего трудового распорядка являются неотъемлемой частью коллективного договора. (Приложение № \_1\_ к коллективному договору).

Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.370 ТК РФ).

 Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для сотрудника время предоставляется:

-награждённым знаком «Почётный донор России»,

-матерям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей,

-одиноким родителям (опекунам), воспитывающим одного и более детей в возрасте до 7 лет.

-одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 2621 ТК РФ).

**5.7**.В соответствии с законодательством работникам «РСЦ» предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

-работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) Приложение № 5;

-работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст.117 ТК РФ, Приложение № 3.

-зубным техникам в соответствии со ст. 116 ТК РФ, п. 1.14 коллективного договора, приказом и. о. главного врача ГБУЗ «РСЦ им. Т.Х. Тхазаплижева» № 126-Па от 19.12.2018г.

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

Перенос основного отпуска допускается в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

**5.9.**В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**5.10.**В соответствии со ст. 263 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, предоставляется:

* работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,
* работникам, 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.

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

В случае смерти близких родственников (бабушки, дедушки, родителей, детей, внуков, супругов, родных братьев и сестёр), работникам предоставляется до пяти календарных дней без сохранения заработной платы.

В случаях рождения ребёнка, регистрации брака работникам предоставляется до пяти календарных дней без сохранения заработной платы. При прохождении работниками вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID - 19) работникам предоставляется 2 оплачиваемых выходных дня.

Кроме того, **Работодатель** обязуется:

-предоставлять отпуска по уходу за ребёнком, а также отпуска работникам, усыновившим ребёнка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ;

-предоставлять дополнительные выходные дни в соответствии со ст.262 ТК РФ одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

 **5.11. Профком обязуется:**

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

 5.11.2. Представлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков сотрудников «РСЦ».

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

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

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

**Раздел 6. Оплата труда**

**6.1** **Стороны исходят из того, что:**

6.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда, установленной на законодательном уровне Кабардино-Балкарской Республики, и регламентируется «Положением об оплате труда работников ГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» МЗ КБР.

6.1.2.Оплата труда работников, финансируемых за счёт средств ОМС, производится в строгом соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБУЗ «РСЦ им. Т.Х. Тхазаплижева» МЗ КБР, разработанном на основании постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 30 декабря 2015 г. № 315-ПП «О положении об оплате труда работников государственных казённых учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики и Примерном положении об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики» с изменениями, внесёнными в данное Положение в 2017г, действующих отраслевых нормативных правовых актов, регулирующих особенности оплаты труда по виду экономической деятельности, нормативных правовых актов Министерства здравоохранения России, ведомственных нормативных правовых актов.

Оплата труда работников ортопедического отделения №1, №2, зуботехнической лаборатории производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ортопедических отделений ГБУЗ «РСЦ им. Т.Х. Тхазаплижева » МЗ КБР, на основании приказа МЗ СССР от 31.01.1989г. №63 «О переводе на сдельную оплату персонала стоматологических учреждений (подразделений) здравоохранения», во исполнение распоряжения МЗ КБР от 08.06.2007г. №68-П.

6.1.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца - 15 числа, за вторую половину месяца - 30 числа. При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем выплата зарплаты производится накануне этого дня. Зарплата выплачивается в российских рублях путем перечисления на счёт работника, открытый в кредитных организациях.

 В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить её выплату в полном объёме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст.236 ТК РФ, независимо от наличия вины

**Работодателя.**

6.1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ (ст.133 ТК РФ). В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2017г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года».

С 1 января 2022г. в соответствии с Приказом №82-ФЗ от 19.06.2000г. (в редакции от 06.12.2021г.) величина прожиточного минимума составляет 13 890 руб.

**6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, их утверждении и внесении изменений учитывать мнение Профкома.

6.2.2. Включить председателя профкома в состав тарификационной комиссии.

6.2.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

6.2.4. Производить оплату труда работающим в соответствии с Положением об оплате труда.

6.2.5. Устанавливать работникам выплаты компенсационного характера:

 -Сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – по результатам специальной оценки условий труда. В соответствии со ст. 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вышеуказанными условиями труда составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются главным врачом «РСЦ» с учётом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющие право на получение молока или равноценных пищевых продуктов, в соответствии со ст. 222 ТК РФ, могут заменить его компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ (Приложение №2 «Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов»). Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

Также выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- За работу в ночное время.

-За расширение зон обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. По соглашению сторон трудового договора оплату за совмещение профессий (должностей) производить с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

-За сверхурочную работу в размере, установленном ст. 152 ТК РФ – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) в двухнедельный срок.

-За работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника предоставлять другой день отдыха за работу в праздничный день (по графику работника) (ст. 153 ТК РФ).

6.2.6. Устанавливать выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) работников без учёта других повышений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренных на оплату труда работников «РСЦ»:

-выплаты за стаж непрерывной работы (п. 4.4.1 «Положения об оплате труда работников «РСЦ»);

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (п. 4.4.2 «Положения об оплате труда работников «РСЦ»);

-премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) (п. 4.4.3 «Положения об оплате труда работников «РСЦ»);

-выплаты за квалификационную категорию (п. 4.5.1 «Положения об оплате труда работников «РСЦ»);

-выплаты за качество выполняемых работ (п. 4.4.2 «Положения об оплате труда работников «РСЦ»);

-иные выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учётом достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнение работ) на основании критериев, утверждённых приказом МЗ КБР от 4 марта 2013г. № 40-П «О материальном стимулировании работников государственных учреждений здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики», с учётом мнения профсоюзного комитета «РСЦ»; а также

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

К окладам остродефицитных специальностей: врача- анестезиолога-реаниматолога, врача- рентгенолога –устанавливаются надбавки в размере 20% от оклада. Данные выплаты не образуют новый оклад.

6.2.7. Считать стимулирующие выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы, учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

6.2.8. Для всех случаев определения размера средней заработной платы использовать единый порядок ее исчисления, устанавливаемого Правительством РФ (ст.139 ТК РФ).

**6.3.** Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

 **6.4.** Производить оплату первых трёх дней листка нетрудоспособности за счёт работодателя.

**6.5.** Врачам-стоматологам, имеющим трудовой стаж менее одного года, установить производственный или финансовый план в размере 60% от нормы - сроком на шесть месяцев.

**6.6.** За регулярное невыполнение плана, ненадлежащее качество выполняемой работы, при условии установления вины врача, ему объявляется дисциплинарное взыскание (ст. 192 ТК РФ).

 **6.7.** Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя в размере, не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, (ч.1 ст.155 ТК РФ).

**6.8.** При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ч.2 ст.155 ТК РФ).

**6.9.** При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы (ч. 3 ст. 155 ТК РФ).

 **6.10.** Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях исчисления средней заработной платы, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 ( в редакции Постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339).

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

**6.12.** Проводить взаимные консультации и учитывать мнение профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников, включая нормы труда.

Привлекать **Профком** к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников.

**6.13. Профком обязуется**:

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

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

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

 6.13.4. Проводить дополнительные консультации с **Работодателем** в целях урегулирований разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

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

**Раздел 7. Высвобождение работников и содействие**

**их трудоустройству**

**7.1.** **Работодатель обязуется**:

* 7.1.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;
* 7.1.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую его квалификации, в том числе и нижеоплачиваемую, при наличии таких работ (должностей);
* 7.1.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;
* 7.1.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

**7.2. Стороны договорились,** что:

7.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

7.2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

* семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
* работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст.179 ТК РФ),
* работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
* работникам, проработавшим в организации более 10 лет;

7.2.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.2.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата учреждения (ст.178 ТК РФ).

**7.3. Профком обязуется**

обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приёма на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

**Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка,**

**повышение квалификации работников и служебные командировки**

Стороны пришли к соглашению в том, что

* **Работодатель** определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд «РСЦ»
* **Работодатель**  обязуется:

а) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников «РСЦ»;

б) повышать квалификацию врачей и средних медработников не реже, чем один раз в 5 лет;

в) в случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

г) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;

д) с работниками, повышающими квалификацию, заключается ученический договор, условия которого определяются сторонами и не должны противоречить главе 32 ТК РФ.

е) при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ). В случае направления в служебную командировку работодатель обязуется возместить работнику:

-расходы по проезду,

-расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы (суточные) в размере 700 руб. – на территории РФ, 2500 р.- при выезде за пределы Российской Федерации (в соответствии с Федеральным законодательством).

**Раздел 9. Охрана труда и здоровья.**

Стороны исходят из признания обеспечения жизни и здоровья работников первостепенными по отношению к результатам деятельности учреждения.

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательства об охране труда (ст. ст. 212, 220-226 ТК РФ).

**Работодатель:**

**9.1.** Создаёт на паритетной основе из представителей **Работодателя** и **Профкома** комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно – технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

**9.2.** Создает и организует работу кабинета охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

**9.3.** Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

**9.4.** В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзным комитетом проводит ежегодно смотр–конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» организации и «Лучшая организация по охране труда».

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

**9.6.** Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний с 01.03.2022г. осуществляет учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника в связи с вступлением в силу закона от 02.07.2021г. № 311-ФЗ о поправках в Трудовой кодекс РФ в части охраны труда, касающегося в том числе учёта микротравм у работников, а также Рекомендаций по ведению такого учёта, Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.09. 2021г. № 632Н «Об утверждении рекомендаций по учёту микроповреждений (микротравм) работников» принять меры по учёту микротравм работников. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации. Специалисту по охране труда взять на контроль учёт микроповреждений работников.

**9.7.** С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель издаёт приказом комиссию в составе трех человек.

**9.8.** По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

**9.9.** Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

**9.10.** Совместно с Профкомом разрабатывает ежегодное Соглашение по охране труда с учётом требований приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021г. №771н «Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» (Приложение № 6).

**9.11.** Обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

**9.12.** Обеспечивает обучение комиссии, назначенной приказом по «РСЦ» для проведения специальной оценки условий труда.

**9.13.** Организует проведение в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с участием представителей Профкома. По результатам специальной оценки условий труда обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведённой специальной оценки условий труда.

**9.14.** С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с **Профкомом** разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу во вредных или опасных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством (с учётом финансово-экономического положения работодателя).

**9.15.** Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники медицинских организаций проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения распространения заболеваний. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с настоящим ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется место работы (должности) и средний заработок (ст. 213, 185 ТК РФ).

**9.16.** Обеспечивает обучение безопасным методам, приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Не допускает к работе работников как вновь поступивших, так и переводимых из других служб с одной работы на другую, без предварительного инструктажа по технике безопасности и инструктажа на рабочем месте, а в необходимых случаях при выдаче допуска на выполнение спецработ.

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

**9.18.** Обеспечивает работников средствами защиты, спецодеждой согласно списку, прилагаемому к коллективному договору (Приложение № 7). Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

**9.19.** Обеспечивает участие **Профкома** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжёлых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

**9.20.** Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

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

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

**9.23.** Привлекает представителей Профкома (технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приёмке законченных строительных объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

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

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

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

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

**9.28.** Работники должны соблюдать условия, предусмотренные законодательными, иными нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации работодателя и обязуются :

* Соблюдать требования охраны труда;
* Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).
* немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

**9.29**. За нарушение требований законодательных и иных нормативных актов по охране труда, главный врач имеет право привлекать к дисциплинарной, а в соответствующих случаях, и к материальной ответственности в порядке, установленным законодательством РФ.

**9.30.** **Профком обязуется**:

* представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
* осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* направлять в Министерство здравоохранения КБР заявление о нарушении главным врачом, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);
* представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам;
* осуществлять контроль за правильностью, своевременным и полным предоставлением работникам отпусков;
* участвовать в работе комиссий «РСЦ» по тарификации, аттестации медработников, проведению специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда;
* оказывать материальную помощь членам профсоюза;
* осуществлять культурно-массовую и спортивно-массовую работу в «РСЦ» для членов профсоюза;
* проводить обучение профактива, руководящего состава «РСЦ» по вопросам законодательства РФ, Уставу профсоюзов, о коллективных договорах и соглашениях, работе комиссии по трудовым спорам и др.

**Раздел 10. Обеспечение социальных гарантий работникам**

 **Работодатель обязуется**:

* обеспечивать права работников «РСЦ» на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ);
* осуществлять страхование работников «РСЦ» от несчастных случаев на производстве;
* своевременно и в полном объёме перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на счёт Республиканского комитета Профсоюза работников здравоохранения КБР.
* своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определённых законодательством;
* своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;
* обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
* обеспечивать информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте (там, где имеются вредные условия труда).

**Раздел 11. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа.**

**Работодатель обязуется: 11.1.** Включать представителей работников для участия в заседаниях

коллегиального органа управления «РСЦ» с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом «РСЦ», коллективным договором, (абзац введён Федеральным законом от 03.08.2018г. № 315-ФЗ) в соответствии со ст. 53 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ, )

**11.2.** Предоставлять **Профкому** информацию по следующим вопросам:

* экономическое положение организации;
* реорганизация или ликвидация организации;
* предполагаемое высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
* предполагаемое введение или изменение норм оплаты труда;
* введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
* профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
* намечаемые мероприятия по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников (ст. 53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах)

**11.3.** Не препятствовать осуществлению **Профкомом** 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 Закона о профсоюзах).

**11.4**. Обеспечивать участие представителей **Профкома** в рассмотрении жалоб и заявлений работников «РСЦ» в комиссии по трудовым спорам.

**11.5**. Принимать локальные нормативные акты по согласованию с **Профкомом.**

**11.6**. Освобождать от работы членов профсоюзного комитета, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

**11.7.** По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счёт первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 4 Закона о профсоюзах).

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

 **11.9**. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета **Работодатель:**

11.9.1. Предоставляет **Профкому** в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, транспорт, организует за свой счёт уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1 Закона о профсоюзах).

11.9.2. Выделяет для деятельности **Профкома** 4 часа в неделю, оплачиваемых из расчёта средней заработной платы.

11.9.3. Разрешает проведение в рабочее время собрания профсоюзного отчётно-выборного и собрания по выполнению коллективного договора.

**Раздел 12. Ответственность сторон за нарушение**

**законодательства о коллективных договорах и соглашениях.**

**Контроль за выполнением коллективного договора.**

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

-уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);

-непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);

-невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

**12.2.** Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта.

**Раздел 13. Заключительные положения.**

**13.1**. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. До истечения срока действия коллективного договора он может быть продлён сроком до 3-х лет.

**13.2**. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному соглашению сторон в течение его действия и утверждаются в качестве приложения к договору решением общего собрания коллектива.

**13.3**. **Работодатель** и **Профком** отчитываются о выполнении своих обязательств на общем собрании коллектива два раза в год до 20 августа текущего года и не позднее 20 февраля по окончании предыдущего года, на основании комиссионных актов проверки.

С отчётами выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

**13.4**. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнении договора стороны используют примирительные процедуры, не используя в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовка).

**13.5. Работодатель** обязуется не позднее месячного срока вручить экземпляр коллективного договора руководителям подразделений под расписку для ознакомления с ним всех работников.

**13.6**. **Профком** обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав и обязанностей, основанных на Правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях и трудовых договорах.

**13.7**. **Работодатель** и должностные лица, виновные в нарушении, непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров, уклонении от участия в переговорах по изменению или дополнению коллективного договора и не выполняющие обязательств по нему, несут ответственность в соответствии со ст. 195, 419 ТК РФ и соответствующими статьями Кодекса РФ «Об административных нарушениях».

**13.8.** Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора.

**Приложения:**

**1.**Правила внутреннего трудового распорядка. **2.**Перечень должностей, дающих право на сокращённую продолжительность рабочего времени.

**3.**Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым полагаются гарантии и компенсации по результатам СОУТ.

**4.**Положение о премировании работников РСЦ.

**5.**Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днём.

**6.**Соглашение по охране труда.

**7.**Перечень должностей и профессий, подлежащих обеспечению санитарно-гигиенической одеждой и средствами индивидуальной защиты.

**8.**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Председатель Профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.К. Желихажева |  | Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Хамукова |
| «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |  | «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

 ***Приложение №1***

***к коллективному договору на 2022-2025 гг.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Председатель Профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.К. Желихажева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |  | «УТВЕРЖДАЮ»Главный врачГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» Минздрава КБР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Хамукова«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

**ГБУЗ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР**

**ИМ. Т.Х. ТХАЗАПЛИЖЕВА» МЗ КБР**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 В соответствии со ст. 37 Конституции РФ и ст. ст.2-3 Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ) граждане России имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-то ни было дискриминации и не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека, а также на защиту от безработицы.

 Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина России – добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

 **1.1** Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель: урегулировать трудовые отношения внутри организации между работниками, а также между работниками и работодателем, установить трудовой распорядок, укрепить трудовую дисциплину, способствовать воспитанию работников в духе сознательного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности и эффективности общественного производства.

 **1.2** Правила внутреннего трудового распорядка – нормативный акт, регламентирующий порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

 **1.3** Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации (ст.189 ТК РФ).

 Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

 К нарушителям трудовой дисциплины могут применяться меры дисциплинарного взыскания.

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

 **1.5.** Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников ГБУЗ «РСЦ им. Т.Х. Тхазаплижева» Минздрава КБР – далее «РСЦ»

 **1.6.** Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав и в случаях, предусмотренных действующим законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа работников организации (ст.190 ТК РФ).

**II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**2.1.**В соответствии со ст.9 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

 **2.2.** При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу, предъявляет работодателю:

 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

 - документы воинского учёта – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки.

Приём на работу без предъявления указанных документов не допускается. При приёме на работу, требующую специальных знаний, администрация вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о получении образования или профессиональной подготовки.

 Работодатель имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приёме на работу:

 -анализом представленных документов;

 -собеседованием;

 -установлением испытательного срока.

 В отдельных случаях, с учетом специфики работы, Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

 Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

 При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст.65 ТК РФ).

 При поступлении на работу, увольнении с работы, предоставлении отпуска и т.д. работник подаёт заявление работодателю. Любое заявление работник подаёт сначала в отдел кадров. Специалисты отдела кадров следят за правильностью составления заявления, соблюдением сроков подачи, соблюдением графика отпусков, требований Правил внутреннего трудового распорядка и ТК РФ.

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

 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут быть предусмотрены необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров (ст.67ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06.2006г.№90-ФЗ).

 **2.4** Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и ознакомить с другими правилами по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06.2006г. № 90-ФЗ).

 **2.5.** Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или 3 ст. 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

 Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию, при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

**2.6.** На всех работников, проработавших свыше 5 дней, заводятся трудовые книжки в случае, если работа в этой организации является для работника основной (ст.66 ТК РФ).

**2.7.** При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выдаче.

**2.8.** Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления. Заявление о расторжении трудового договора работник лично подает работодателю или его заместителю в случае отсутствия работодателя.

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

 В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

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

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

 Увольнение работника, принятого по срочному трудовому договору, возможно по общим правилам, установленным законодательством – собственному желанию (ст.80 ТК РФ).

 Временные и сезонные работники при увольнении предупреждают работодателя письменно за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора (ст.ст.292, 296 ТК РФ).

 Увольнение работника, независимо по какому виду трудового договора он работает (постоянно или временно), должно обязательно оформляться приказом (распоряжением) работодателя.

 Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранилось место работы.

 С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения).

 В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

 В день увольнения администрация обязана выдать трудовую книжку работнику с внесённой в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт.

 В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление (заказным письмом с уведомлением) о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать письменное заявление на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84-1 введена в ТК РФ ФЗ от 30.06.2006г. № 90-ФЗ).

Записи в трудовую книжку об основании и причине увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

**III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

**3.1 Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращение рабочего времени для профессий и категорий работников, предусмотренных постановлением Правительства РФ № 101 от 14.02.2003г., предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда на рабочем месте;

-профессиональную подготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

-защиту своих прав, свобод и законных интересов не запрещёнными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

-вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже установленного размера оплаты труда;

- внесение предложений по улучшению работы;

 **3.2** **Работник обязан:**

 -Работать честно и добросовестно, с высокой ответственностью, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать всё рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- честно и справедливо относиться к коллегам и пациентам;

- уважать достоинство и личные права каждого работника «РСЦ»;

- не разглашать частную информацию;

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

-незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю обо всех нарушениях коммерческого, трудового, гражданского законодательства, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), ст.21 ТК РФ.

 В каждом случае нетрудоспособности в связи с болезнью, травмой или несчастным случаем уведомить работодателя об этом в течение 3 календарных дней.

**3.3 Работник не вправе:**

**-** носить оружие любого типа на работе;

- использовать, продавать и употреблять наркотические вещества;

- являться на работу под действием алкоголя, приносить и распивать на рабочем месте алкогольные напитки;

- выступать от имени «РСЦ» без разрешения руководства или соответствующих полномочий.

**IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

1. **4.1. Работодатель имеет право:**
2. - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; **-** вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор; **-** разъяснять положения Правил внутреннего трудового распорядка;
3. - давать указания, обязательные для подчинённого работника; оценивать работу сотрудника;
4. **-** контролировать соблюдение положений Правил внутреннего трудового распорядка;
5. - учитывать все случаи неисполнения подчинённым работником обязанностей, трудовой пассивности;
6. - поощрять работников за добросовестный труд; **-** требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, и других работников если работодатель несет ответственность за сохранность имущества), - соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
7. - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральным

- принимать локальные нормативные акты. - создавать объединение работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

* 1. **Работодатель обязан:**

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; -вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ; - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительской власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

-рассматривать предписания соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщить о принятых мерах указанным органам и представителям.

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

- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст.22 в редакции ФЗ от 30.06.2006. №90-ФЗ).

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.**

**5.1.** В «РСЦ» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Сотрудники, оказывающие медицинскую помощь населению, работают шесть дней в неделю с одним выходным днем – воскресенье.

1. Время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания для перечисленных ниже должностей при пятидневной рабочей неделе устанавливается следующее:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **Должность**
 | **Начало работы** | **Конец работы** | **Перерыв** | **Продолжи****тельность****рабочей недели** |
| главный врач | 9.00 | 18.00 | 13-14 | 5дн-40ч |
| зам. гл. врача по лечебным вопросам | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-39ч |
| зам. гл. врача по детству | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-39ч |
| заведующий организационно-методическим кабинетом | 8.00 | пн-чт-17.00пт – 16.00 | 12-13 | 5дн-39ч |
| врач-методист | 8.00 | пн-чт 17.00пт – 16.00 | 12-13 | 5дн-39ч |
| медицинский статистик | 8.00 | пн-чт-17.00пт-16.00 | 12-13 | 5дн-39ч |
| главная медицинская сестра | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5 дн–40ч |
| бухгалтерия: главный бухгалтер, начальник планово-экономического отдела, экономист, бухгалтер | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| начальник технического отдела | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| специалист по кадрам | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| делопроизводитель | 8.00 | 17.00 | 13-14 | 5дн-40ч |
| Зав.производством зуботехнической лаборатории | 8.00 | 16.48 | 12-13 | 5дн-39ч |
| старший зубной техник | 8.00 | 16.48 | 12-13 | 5дн-39ч |
| зубной техник | 8.00 | 15.36 | 12-13 | 5дн-33ч |
| литейщик | 8.00 | 15.36 | 12-13 | 5дн-33ч |
| полировщик | 8.00 | 15.36 | 12-13 | 5дн-33ч |
| золотоприёмщик | 8.00 | 15.36 | 12-13 | 5дн-33ч |
| санитарка зуботехнической лаборатории | пн-чт-7.00 пт -8.00  | пн-пт-16.00 | 12-1312-13 | 5дн-39 ч |
| заведующий складом | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| сестра-хозяйка | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| заведующий хозяйством | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| эл.механик по ремонту и обслуж. эл/техоборудования | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| электромеханик по мед.оборудованию | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| слесарь-сантехник  | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| слесарь-электромонтёр | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| электромонтёр связи | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| рабочий по ремонту здания, плотник | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| машинист по ремонту и стирке одежды | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| программист, оператор компьютерного отдела  | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| инспектор ГО | 9.00 | 18.00 | 13-14 | 5дн-40ч |
| юрисконсульт | 9.00 | 18.00 | 13-14 | 5дн-40ч |
| специалист по охране труда | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| автомеханик | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| водитель | 8.00 | 17.00 | 12-13 | 5дн-40ч |
| сторож | 1. суточное дежурство по графику
 |

Для следующих категорий сотрудников устанавливается шестидневная рабочая неделя. Начало и окончание ежедневной работы, перерыва для отдыха и приема пищи определяются графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю (В соответствии с Постановлением Правительства РФ №101 от 14.02.2003г.):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Должность** | **1-я смена** | **2-я смена** | **Продолж. рабочей недели** |  |
|  | Заведующий отделением | Пон-пятн.8.00-14.48Суббота 8.00-13.00 | Пон-пятн.12.12-19.00Суббота 14.00-19.00 | 6дн-39ч |  |
|  | Врач-стоматолог (терапевт, пародонтолог, профилактический каб., ортопед, ортодонт, врач-хирург, врач-стоматолог детский), физиотерапевт, анестезиолог. | Пон-пятн.08.00-13.36Суббота 08.00-13.00 | Пон-пятн. 13.24-19.00Суббота 14.00-19.00 | 6дн.-33 ч. |  |
|  | Врач-рентгенолог | 08.00-13.00 | 14.00-19.00 | 6дней-30ч  |  |
|  | Зубной врач | Пон-пятн.08.00-13.36Суббота 08.00-13.00 | Пон-пятн. 13.24-19.00Суббота 14.00-19.00 | 6дней-33 ч |  |
|  | старшая медицинская сестра | Пон-пятн. 07.30-14.18Суббота08.00-13.00 | Пон-пятн.12.12-19.00Суббота14.00-19.00 | 6дн-39ч |  |
|  | Медицинская сестра | Пон-пятн.07.30-14.18Суббота08.00-13.00 | Пон-пятн.12.12-19.00Суббота14.00-19.00 | 6дней-39 ч |  |
|  | Рентгенлаборант | 08.00-13.00 | 14.00-19.00 | 6дней-30 ч |  |
|  | Санитарка терапевтического, хирургического, ортопедического отделений, детского отделения, ортодонтического отделения | Пон-пятн.07.00-13.48Суббота07.00-12.00 | Пон-пятн.12.12-19.00Суббота14.00-19.00 | 6дней-39 ч  |  |
|  | Уборщик служебных помещений | Пон-пятн.07.00-14.00Суббота07.00-12.00 | Пон-пятн.12.00-19.00Суббота14.00-19.00 | 6дней-40ч |  |
|  | Оператор регистратуры | Пон-пятн.07.00-13.48Суббота07.00-12.00 | Пон-пятн.12.12-19.00Суббота14.00-19.00 | 6дней-39 ч  |  |
|  | Гардеробщица | Пон-пятн.07.30-14.18Суббота08.00-13.00 | Пон-пятн.12.12-19.00Суббота14.00-19.00 | 6дней-40ч |  |
|  | Лифтёр | Пон-пятн.08.00-13.00Суббота08.00-13.00 | Пон-пятн.12.00-19.00Суббота14.00-19.00 | 6дней-40ч |  |

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

 Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую происходит, как правило, каждый месяц в часы, определенные графиком сменности.

 Переход из смены в смену самовольно категорически запрещается.

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

 Для врачей, медсестёр разрешён перерыв 15 мин для отдыха и (или) приёма пищи.

 **5.2.** Работодатель обязан организовать учёт явки на работу и уход с работы. Явку на работу контролируют руководители структурных подразделений. Около места учёта должны быть часы, правильно указывающие время.

 Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену), о чем в этот день составляется акт.

**5.3.** На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника работник заявляет об этом старшему работнику, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочего времени.

Перечень таких работ, порядок и место приёма пищи устанавливается работодателем по соглашению с профкомом организации.

**5.4.** Сверхурочные работы, как правило, не допускаются.

 Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, и в пределах не более четырех часов в течение двух дней подряд, 120 часов в год для каждого работника и, как правило, с его письменного согласия.

**5.5.** Запрещается в рабочее время:

1. отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (возможные слёты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристические поездки), кроме отчётных, отчётно-выборных профсоюзных собраний, отчётных собраний по ходу выполнения коллективного договора;

**б)** созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

**5.6.** Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учётом мнения профкома. График отпусков составляется и утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников.

 График отпусков обязателен как для работодателя, как и для работника. В графике отпусков указывается месяц, в котором работник идёт в отпуск. Для уточнения конкретной даты начала отпуска работник подаёт заявление работодателю не позднее, чем за три недели до планируемой даты. О времени начала отпуска работодатель извещает работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

**VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД.**

**6.1.** Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, Почетной грамотой, представляет к званию «Лучший по профессии». Поощрения объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника.

 Другие виды поощрения работников за труд определяются коллективным договором или правилами трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06. 2006г. №90-ФЗ).

**VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ**

**ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.**

**7.1.** За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание,
2. выговор,
3. увольнение по соответствующим основаниям.

 Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

 К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо, соответственно, аморальный проступок, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

 Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

 При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст.192 ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06.2006г. №90-ФЗ).

 Прогулом считается невыход на работу без уважительных причин, т. е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены) или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (подпункт «а» п.6 ст. 81 ТК РФ).

 Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в любом отпуске.

 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя по п.2, п.3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом предварительного мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ (см. также ст. ст. 374-376 ТК РФ).

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профкома данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ).

**7.2.** Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работник, совершивший дисциплинарный проступок, может быть лишен производственной премии полностью или частично.

**7.3.** До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

**7.4.** Дисциплинарное взыскание применяется главным врачом «РСЦ» или исполняющим его обязанности в установленном законом порядке.

**7.5.** Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома.

**7.6.** Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения, в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

**7.8.** Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляются работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников данной организации.

**7.9.** Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в госу-дарственную инспекцию труда и(или)органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06.2006г. №90-ФЗ).

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

**7.11.** Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

**7.12.** Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в отделениях, цехах (отделах) на видном месте.

***Приложение № 2***

 ***к коллективному договору***

 ***на 2022-2025гг.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.К. Желихажева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |  | «УТВЕРЖДАЮ»Главный врачГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» Минздрава КБР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Хамукова«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

**Перечень должностей, дающих право на сокращённую продолжительность рабочего времени**

(Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101, ст. 350ТК РФ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **№****п/п** | **Профессия,****Должность** | **Продолжительность рабочего времени** |
| **часов в****неделю** | **5-дневная неделя** | **6-дневная****неделя** |
| **часов в день** | **часов в день** |
| 1 | Врач-стоматолог | 33ч |  | 5ч 30м |
| 2 | Зав. оргметодкабинетом | 39ч |  | 6ч 30м |
| 3 | Зав. отделением | 39ч |  | 6ч 30м |
| 4 | Врач-стоматолог-терапевт | 33ч |  | 5ч 30м |
| 5 | Врач-стоматолог (пародонтолог) | 33 |  | 5ч 30м |
| 6 | Гигиенист стоматологич. | 39ч |  | 6ч 30м |
| 7 | Врач-физиотерапевт | 33ч |  | 5ч 30м |
| 8 | Врач-анестезиолог | 33ч |  | 5ч 30м |
| 9 | Врач-рентгенолог | 30ч |  | 5ч |
| 10 | Врач-стоматолог-ортопед | 33ч |  | 5ч 30м |
| 11 | Врач-стоматолог-ортодонт | 33ч |  | 5ч 30м |
| 12 | Врач-стоматолог детский | 33ч |  | 5ч 30м |
| 13 | Врач-стоматолог-хирург | 33ч |  | 5ч 30м |
| 14 | Зубной врач | 33ч |  | 5ч 30м |
| 15 | Ст. медсестра | 39ч |  | 6ч 30м |
| 16 | Медсестра | 39ч |  | 6ч 30м |
| 17 | Рентгенлаборант | 30ч |  | 5ч |
| 18 | Оператор регистратуры | 39ч |  | 6ч 30м |
| 19 | Врач-методист | 39ч | Пн-чт-8ч, пят-7ч | 6ч 30м |
| 20 | Зав производством зуботех. лаборатории | 39ч | 7ч 48м |  |
| 21 | Старший зубной техник | 39ч | 7ч 48м |  |
| 22 | Зубной техник | 33ч | 6ч 36м |  |
| 23 | Зубной техник (литейщик) | 33ч | 6ч 36м |  |
| 24 | Зубной техник (полировщик) | 33ч | 6ч 36м |  |
| 25 | Золотоприёмщик | 33ч | 6ч 36м |  |
| 26 | Медицинский статистик | 39ч | Пн-чт-8ч пят-7ч |  |

***Приложение № 3***

 ***к коллективному договору***

***на 2022-2025гг.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.К. Желихажева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |  | «УТВЕРЖДАЮ»Главный врачГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» Минздрава КБР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Хамукова«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

**Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым полагаются гарантии и компенсации по результатам проведённой специальной оценки условий труда (в соответствии с ФЗ № 426 от 28.12.2013г., ст.117,147 ТК РФ)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Подразделение, должность,****ФИО сотрудника**  | **Гарантии и компенсации** |
| **Сокращённая****продолжительность рабочего времени,****часов в неделю** | **Повышенный размер оплаты труда,****% от оклада** | **Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск,****календарных дней** | **Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)** | **Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)** |
| **Класс условий труда – 3.2** |
| Зуботехническая лаборатория |
| Зав.производством, зубной техник | нет | 4 | 14 | нет | нет |
| Старший зубной техник | Нет | 4 | 14 | нет | нет |
| Зубной техник-литейщик | Нет | 4 | 14 | нет | нет |
| Зубной техник | Нет | 4 | 14 | нет | нет |
| **Класс условий труда – 3.3** |
| Общеполиклинический медицинский персонал  |
| **Гарантии и компенсации** |
| **Подразделение,** **должность** | **Сокращённая продолжительность рабочего времени,****часов в неделю** | **Повышенный размер оплаты труда %****% от оклада** | **Ежегодный****дополнительный оплачиваемый отпуск, календарных дней** | **Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)** | **Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)** |
| Заместитель главного врача по лечебным вопросам | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| Заместитель главного врача по детству | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| Врач – физиотерапевт | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра по физиотерапии  | 39 | 7 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра по физиотерапии (детство) | 39 | 7 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра процедурной | 39 | 7 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра стерилизационной | 39 | 7 | 14 | нет | нет |
| Врач-рентгенолог | 30 | 15 | 21 | нет | да |
| Рентгенлаборант | 30 | 10 | 21 | нет | да |
| **Класс условий труда – 3.3** |
| Хирургическое отделение (взрослое отделение) |
| **Гарантии и компенсации** |
| **Подразделение,****должность** | **Сокращённая****продолжительность****рабочего времени,****часов в неделю** | **Повышенный размер****оплаты труда****% от оклада** | **Ежегодный****дополнительный****оплачиваемый отпуск,****календарных дней** | **Молоко или другие****равноценные пищевые****продукты (да/нет)** | **Льготное пенсионное****обеспечение (да/нет)** |
| Заведующий хирургическим отделением, врач стоматолог хирург | 33 | 4 | 14 | нет | нет |
| Врач-стоматолог-хирург | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| санитарка | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| Хирургический детский кабинет |
| Врач стоматолог-хирург | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| санитарка | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| **Гарантии и компенсации** |
| **Подразделение,** **должность** | **Сокращённая продолжительность** **рабочего времени,****часов в неделю** | **Повышенный размер** **оплаты труда****% от оклада** | **Ежегодный** **дополнительный** **оплачиваемый отпуск,****календарных дней** | **Молоко или другие****равноценные пищевые продукты (да/нет)** | **Льготное пенсионное обеспечение(да/нет)** |
| **Класс условий труда – 3.3** |
| Дневной стационар |
| Группа анестезиологии, реаниматологии |
| Врач-анестезиолог- реаниматолог | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра анестезист | 39 | 7 | 14 | нет | нет |
| **Подразделение,****должность** | **Гарантии и компенсации** |
| **Сокращённая продолжительность рабочего времени,****часов в неделю** | **Повышенный размер оплаты труда****% от оклада** | **Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, календарных дней** | **Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)** | **Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)** |
| **Класс условий труда – 3.3** |
| **Терапевтическое отделение № 1,2** |
| Заведующий отделением –врач стоматолог терапевт | 33 | 4 | 14 | нет | нет |
| врач-стоматолог терапевт (пародонтолог) | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| Врач стоматолог терапевт | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| **Класс условий труда – 3.3** |
| **Детское подразделение** |
| Детское отделение №1 |
| Зав. отделением врач стоматолог детский | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| врач стоматолог детский | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| врач стоматолог терапевт пародонтолог | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| Детское отделение №2 (школьное) |
| Зав. отделением врач стоматолог детский | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| Врач-стоматолог детский | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| Зубной врач | 33 | 10 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| Ортодонтическое отделение |
| Зав. отделением врач стоматолог ортодонт | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| Врач-ортодонт | 33 | 15 | 14 | нет | нет |
| Медицинская сестра | 39 | 4 | 14 | нет | нет |
| Зубной техник | 33 | 4 | 14 | нет | нет |

***Приложение № 4***

***к коллективному договору***

***на 2022-2025гг.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.К. Желихажева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |  | «УТВЕРЖДАЮ»Главный врачГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» Минздрава КБР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Хамукова«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

**Положение о премировании работников «РСЦ»**

1. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования работников «РСЦ», повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, повышения эффективности и качества выполняемых работ, обеспечения оказания качественной медицинской помощи населению, укрепления трудовой дисциплины.

Премирование осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным главным врачом «РСЦ» по согласованию с профсоюзным комитетом.

Премирование главного врача «РСЦ» производится Министерством здравоохранения КБР по результатам оценки в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

2. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год, а при наличии средств, - единовременно - к юбилейным датам (50-летие, 60-летие), к профессиональным праздникам – Дню медработника, Дню Победы, 8 марта работникам «РСЦ» выплачивается в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счёт всех источников финансирования.

3. Премия начисляется за:

-Выполнение или перевыполнение финансового и производственного планов,

-Выполнение государственного задания в рамках Территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам КБР бесплатной медицинской помощи,

-Высокие показатели качества работы, определяемые комиссией по оценке деятельности работников «РСЦ»,

- Надлежащее и качественное выполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей;

-Соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

-Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах работы;

-Отсутствие обоснованных жалоб на качество и своевременность оказания медицинской помощи населению;

- Соблюдение требований охраны труда;

5. Работникам, не отработавшим полный месяц в связи с призывом в ряды Вооруженных сил, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов, болезнью, отпуском, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном месяце.

6. Работникам, вновь поступившим на работу, премия может быть выплачена не ранее, чем через три месяца после начала работы.

7. Работникам, проработавшим полный и неполный расчётный период и уволившимся из «РСЦ» по собственному желанию, премия за работу в расчётном периоде не выплачивается. Премии выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с «РСЦ» на дату подписания приказа о выплате премии (за исключением премий к праздничным и юбилейным датам).

8. Основанием для лишения премии является:

а) наличие действующего дисциплинарного взыскания;

б) нарушение в течение премируемого периода правил внутреннего трудового распорядка работником – систематическое опоздание на работу, уход с работы раньше установленного времени;

в) несоблюдение порядка ведения документации, сроков предоставления отчётности;

г) неисполнение, несвоевременное исполнение либо некачественное исполнение порученных заданий;

д) ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;

е) ненадлежащее и некачественное выполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей;

ж) нарушения этики взаимоотношений в коллективе, повлекшие за собой конфликтные ситуации, влияющие на общий уровень работы.

9. Главный врач «РСЦ» имеет право повысить размер премии отдельным работникам за выполнение особых заданий.

10. При наличии средств премируются работники всех подразделений центра, выполнившие вышеперечисленные условия.

11. Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, совершивший прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо отего (её)

 продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены); совершивший хищение имущества, - лишается премии на 100 %.

12. Премия утверждается приказом главного врача РСЦ

13. Повышение размера премии, снижение или лишение полностью оформляется приказом по «РСЦ» с указанием причин.

***Приложение № 5 к коллективному договору***

 ***на 2022-2025гг.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.К. Желихажева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |  | «УТВЕРЖДАЮ»Главный врачГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» МЗ КБР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Хамукова«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

**Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днём.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Должность | Количество календарных дней |
| 1 | Главный врач | 14 |
| 2 | Заместитель главного врача по лечебной работе | 14 |
| 3 | Заместитель главного врача по детству | 14 |
| 4 | Главная медсестра | 14 |
| 5 | Главный бухгалтер | 14 |
| 6 | Начальник планово-экономического отдела | 14 |
| 7 | Бухгалтер по финансовому учёту | 3 |
| 8 | Экономист | 3 |
| 9 | Бухгалтер материального отдела | 3 |
| 10 | Бухгалтер расчётного отдела | 3 |
| 11 | Специалист по кадрам | 5 |
| 12 | Зав. складом | 4 |
| 13 | Начальник технического отдела | 7 |

***Приложение № 6 к коллективному договору***

 ***на 2022-2025гг.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.К. Желихажева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |  | «УТВЕРЖДАЮ»Главный врачГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» МЗ КБР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Хамукова«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

 ***СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Содержание мероприятий** | **Единица****Учета** | **Количество** | **Стоимость товара, руб.** | **Срок выполнения ежегодно 2022-2025гг.** | **Ответственные за выполнение** |
| 1 | Проведение специальной оценки условий труда, выявление и и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения | рабочее место | 135 | 180 т. руб. | один раз в пять летпоследняя СОУТ проведена в 2021г. | Зам. главного врача по лечебной работе,спец. по ОТ, Пред ПК  |
| 2 | Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности. | шт. | \_\_ | \_\_ | По мере необходимости | Начальник технического отдела,Спец по ОТ  |
| 3 | Внедрение технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током. | Резиновые бахилы. Диэлектрические коврики. Диэлектрические перчатки. Средство для замены предохранителейшт. | 2 пары6 шт2 пары2шт. | 2100р600р2000р2000р | Регулярно | Спец по ОТ  Главная медсестра Пред ПК |
| 4 | Своевременное удаление и обеззараживание медицинских отходов, являющихся источником опасных и вредных факторов.  | -- | -- | -- | регулярно | Спец по ОТ Главная м/с Пред ПК |
| 5 | Очистка воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, прожекторов. | шт.шт. | 3300 |  | Померенеобходимости | Спец по ОТ Сестра-хозяйкаПред ПК |
| 6 | Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.  | шт. | 250 |  | Померенеобходимости | Начальник ТО,ЭлектромеханикСпец по ОТ  |
| 7 | Приобретение и установка автоматов для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации питьевой воды. | шт. | 5 | 19000р. |  | Начальник  техотдела,Спец по ОТ  |
| 8 | Обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. | шт. |  |  | регулярно в течение годапо мере необходимости в соответствии с | Зам. главного врача по лечебной работе,Главная медсестра,Спец по ОТ , Пред ПК |
| 9 | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). | 1 раз в год в два этапа | 110ч115ч | 547 690,83 | по плану | Главная медсестра, Спец по ОТ,  Пред ПК |
| 10 | Проведение обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам, приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировке на рабочем месте(для определённых категорий работников) проверки знания требований охраны труда. |  |  |  | обучение по ОТ - 1 раз в три года,обучение по ОТ - 1 раз в три года, | Зам. главного врача по лечебной работе,Главная медсестра,Спец поОТ, Пред ПК |
| 11 | Оборудование помещения для оказания медицинской помощи по установленным нормам аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи, в соответствии с Приказом МЗ РФ № 786н от 02.10.2020г. «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи взрослому населению при стоматологических заболеваниях», Приказом МЗ РФ № 910н от 13.11.2012г. «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи детям со стоматологическими заболеваниями». |  | Взр/ отд: 18 аптечек (18 каб.)Дет.отд:11 аптечек.Школы:22 аптечки | 350р /шт350 р./шт.350 р/ шт. | Регуляр-ное пополне-ниеРегуляр-ное пополне-ниеРегуляр-ное пополне-ние | Главная медицинская сестра, Специалист по охране труда |
| 12 | Устройство и содержание дорог, тротуаров, переходов на территории организации в целях обеспечения безопасности работников. | -- | -- | -- | регулярно | Начальник технического отдела, Специалист по охране труда |
| 13 | Организация и проведение производственного контроля |  |  |  |  | Зам. главного врача по лечебной работе, Специалист по ОТ, Председатель ПК |
| 14 | Издание (тиражирование инструкций, правил(стандартов) по охране труда.) | шт. | 19 типовых инструкций по охране труда по специальностям и видам работ | -- | постоянно | Специалист по ОТ, Председатель ПК |
| 1 | Приобрести халаты одноразовые хирургические | шт. | 100 | 112 | I-XII | Спец. поОТГлавная м/сПред. ПК |
| 2 | Приобрести маски медицинские одноразовые | шт. | 45 000 | 4 | I-XII | Спец. поОТГлавная м/сПред. ПК |
| 3 | Приобрести перчатки медицинские резиновые. | пара | 64 000 | 38,65 | I-XII | Спец. по ОТГлавная м/сПред. ПК |
| 4 | Приобрести экран защитный | шт. | 55 | 1200 | I-XII | Спец. поОТГлавная м/сПред. ПК |
| 5 | Приобрести перчатки резиновые хозяйственные | пара | 27 | 23 | I-XII | Спец. поОТСестра-хозяйкаПред. ПК |
| 6 | Приобрести фартуки защитные одноразовые | рулоны | 5 | 997 | I-XII | Спец. поОТГлавная м/сПред. ПК |
| 7 | Приобрести дезинфицирующее средство «Абактерил» | л | 20 | 560 | I-XII | Спец. по ОТГлавная м/сПред. ПК |
| 8 | Приобрести дезинфицирующее средство «Дезарин»  | л | 40 | 500 | I-XII | Спец. поОТГлавная м/сПред. ПК |
| 9 | Приобрести мыло туалетное жидкое | л | 235 | 41 | I-XII | Спец. по ОТСестра-хозяйкаПред. ПК |
| 10 | Приобрести порошок стиральный | кг | 159 | 109 | I-XII | Спец. по ОТСестра-хозяйкаПред. ПК |
| 11 | Приобрести чистящее средство «Пемолюкс» | шт. | 133 | 49 | I-XII | Спец. поОТСестра-хозяйкаПред. ПК |
| 12 | Приобрести дезинфицирующее средство «Белизна» | фл. | 42 | 36 | I-XII | Спец. поОТСестра-хозяйкаПред. ПК |
| 13 | Приобрести чистящие средства  | шт. | 21 | 714 | I-XII | Спец. поОТСестра-хозяйкаПред. ПК |

\* Стоимость товара может меняться в зависимости от цен производителя.

***Приложение № 7***

 ***к коллективному договору***

***на 2022-2025 гг***.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.К. Желихажева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |  | «УТВЕРЖДАЮ»Главный врачГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» Минздрава КБР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Хамукова«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

 **Перечень должностей и профессий работников, подлежащих обеспечению санитарно-гигиенической одеждой, средствами индивидуальной защиты \***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **наименование профессии** | **средства защиты** | **Количество предметов на работника** | **Срок носки в месяцах** |
| 1. | Врачи: стоматолог-терапевт, стоматолог-хирург, стоматолог-ортодонт, стоматолог-пародонтолог, стоматолог-ортопед | Хлопчатобумажный колпак, хлопчатобумажный халат,резиновые перчатки, защитные очки, маскаполотенце | 44До износаДо износа4 | 2424--24 |
| 2. | Врач-анестезиолог | Хлопчатобумажные колпак, халат,Защитные очки, резиновые перчатки | 4До износа | 24- |
| 3. | Врач и средний медперсонал светоэлектролечебных кабинетов | Хлопчатобумажный колпак, халат,Очки защитные, перчатки диэлектрические | 44До износадежурные | 2424 |
| 4.  | Медсестра | Хлопчатобумажный колпак, халат, резиновые перчатки,защитные очки, маска  | 44До износаДо износа | 2424- |
| 5. | Рентгенлаборант | Хлопчатобумажный колпак, халат, фартук из просвинцованной резины,перчатки из просвинцованной резины, перчатки х/бочки для адаптации,При проявлении рентгеновских плёнок дополнительно:Фартук непромокаемый,Перчатки резиновые | 4ДежурныйДежурныеДежурныеДо износаДежурныйДо износа | 24-36----- |
| 6. | врач-анестезиолог | Хлопчатобумажный колпак, халат,защитные очки,резиновые перчатки | 4До износаДо износа | 24-- |
| 7. | зубной техник | Хлопчатобумажный халат, колпак.Фартук непромокаемый,очки защитные | 4ДежурныйДо износа | 24--- |
| 8. | Литейщик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытиемСредство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1До износаДо износа | 24-- |
| 9. | Санитарка | Хлопчатобумажный халат, колпак, резиновые перчатки. | 44До износа | 2424- |
| **Перечень должностей и профессий работников сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, подлежащих обеспечению специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты\*\*** |
| № п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | количество (штуки, пары, комплекты) | срок носки вмесяцах |
| 1. | Водитель автомобиля | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,Перчатки с точечным покрытиемПерчатки резиновые или из полимерных материалов | 112 пардежурные | 1212до износа |
| 2.. | Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами;Перчатки трикотажные термостойкие;Боты или галоши диэлектрические;Перчатки диэлектрические | 14дежурныедежурные | 2412 |
| 3. | Наладчик технологического оборудования | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,Перчатки с полимерным покрытием илиперчатки с точечным покрытиемперчатки резиновые или из полимерных материаловОчки защитные | 112До износадежурныедо износа | 1212- |
| 4. | Уборщица производственных и служебных помещений | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;резиновые перчатки | 112 | 1212 |
| 5. | Лифтёр | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,Перчатки с полимерным покрытием | 16 | 1212 |
| 6. | Гардеробщица | Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 | 12 |
| 7.. | Оператор стиральных машин | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,Фартук из полимерных материалов с нагрудником,Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1дежурныйдежурные | 12-- |
| 8. | Аппаратчик, занятый на стерилизации, автоклавах | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействийПерчатки с полимерным покрытиемОчки защитные | 16 парДо износа | 1212- |
| 9. | Плотник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействийОчки защитные Перчатки с полимерным покрытием | 1До износа6 пары | 121212 |
| 10. | Дворник; уборщик территорий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;Сапоги резиновые с защитнымподноском;Перчатки с полимерным покрытиемФартук из полимерных материалов с нагрудником | 116 пар2 | 12121212 |
| 11. | Рабочий по ремонту зданий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;Сапоги резиновые с защитнымподноском;Перчатки резиновые или из полимерных материалов;Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 116 парДо износа | 121212- |
| 12. | Слесарь-сантехник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки резиновые или из полимерных материалов;Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1112 парДо износа | 121212- |

\*-Примечание: Основание -**Приложение №1** «Отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения», **Приложение №2** «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения» к **Приказу МЗ СССР от 29.01.1988г. №65.**

**Приложение №11 к Постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68** «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».(С изменениями от 17.12.2001г., 17.03.2009г.)

\*\* - Примечание: Основание – **Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н** «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**Раздел 1**. Общие положения…………………………………………………....1

**Раздел 2**. Трудовые отношения и трудовой договор………………………….5

**Раздел 3**. Обязательства по оказанию стоматологической помощи населению……………………………………………………………..10

**Раздел 4**. Рабочее время………………………………………………………..11

**Раздел 5**. Время отдыха………………………………………………………..14

**Раздел 6**. Оплата труда………………………………………………………...17

**Раздел 7**. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству…21

**Раздел 8**. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и служебные командировки……….22

**Раздел 9**. Охрана труда и здоровья………………………………………….…23

**Раздел 10**. Обеспечение социальных гарантий работникам…………………27

**Раздел 11**. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа…………………………………27

**Раздел 12**. Ответственность сторон за нарушение законодательства

о коллективных договорах и соглашениях. Контроль за

выполнением коллективного договора………………………………….…….29

**Раздел 13**. Заключительные положения………………………….……..……..29

*Приложение №1*. Правила внутреннего трудового распорядка……..………31

*Приложение №2*. Перечень должностей, дающих право на

сокращённую рабочую неделю……………………………………………...….46

*Приложение №3*. Перечень должностей работников, занятых на работах

с вредными и (или) опасными условиями труда (Гарантии и компенсации)..48

*Приложение №4* Положение о премировании работников РСЦ………….. .53

*Приложение№5*.Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днём………..…56

*Приложение №6* . Соглашение по охране труда……………………………...57

*Приложение №7*. Перечень должностей и профессий, подлежащих

обеспечению санитарно-гигиенической одеждой, средствами индивидуальной защиты………………………………………………………………………….. 63

*Приложение №8*. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих

и обеззараживающих средств……………………………………………….… 68

 ***Приложение №8 к коллективному договору***

***на 2022-2025гг.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.К. Желихажева«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |  | «УТВЕРЖДАЮ»Главный врачГБУЗ «РСЦ им. Т. Х. Тхазаплижева» Минздрава КБР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Хамукова «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Виды смывающих и обеззараживающих средств | Наименование работ и производственныхфакторов | Нормавыдачи на 1 месяц (на одного работника) |
| 1 | Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением  | 200г или250 мл |
| 2 | Регенерирующий восстанавливающий крем для рук | Химические вещества раздражающего действия | 100 мл |

Примечание: Основание – Приказ МЗ и СР РФ от 17.12.2010г.№1122

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**Раздел 1**. Общие положения…………………………………………………....1

**Раздел 2**. Трудовые отношения и трудовой договор………………………….5

**Раздел 3**. Обязательства по оказанию стоматологической помощи населению……………………………………………………………..10

**Раздел 4**. Рабочее время………………………………………………………..11

**Раздел 5**. Время отдыха………………………………………………………..14

**Раздел 6**. Оплата труда………………………………………………………...17

**Раздел 7**. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству…21

**Раздел 8**. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и служебные командировки……….22

**Раздел 9**. Охрана труда и здоровья………………………………………….…23

**Раздел 10**. Обеспечение социальных гарантий работникам…………………27

**Раздел 11**. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа…………………………………27

**Раздел 12**. Ответственность сторон за нарушение законодательства

о коллективных договорах и соглашениях. Контроль за

выполнением коллективного договора………………………………….…….29

**Раздел 13**. Заключительные положения………………………….……..……..29

*Приложение №1*. Правила внутреннего трудового распорядка……..………31

*Приложение №2*. Перечень должностей, дающих право на

сокращённую рабочую неделю……………………………………………...….46

*Приложение №3*. Перечень должностей работников, занятых на работах

с вредными и (или) опасными условиями труда (Гарантии и компенсации)..48

*Приложение №4* Положение о премировании работников РСЦ………….. .53

*Приложение№5*.Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днём………..…56

*Приложение №6* . Соглашение по охране труда……………………………...57

*Приложение №7*. Перечень должностей и профессий, подлежащих

обеспечению санитарно-гигиенической одеждой, средствами индивидуальной защиты………………………………………………………………………….. 63

*Приложение №8*. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих

и обеззараживающих средств……………………………………………….… 68