

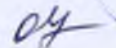
**бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа –  
Югры «Пионерская районная больница»  
(БУ «Пионерская районная больница»)**

**Представитель от Работников:**

Заместитель председателя Совета трудового коллектива

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Пионерская районная больница»  
Российская Федерация, 628250, ХМАО-Югры, Советский район, пгт. Пионерский, ул. Советская, 65  
Тел./факс:(34675) 4-03-98

Макарова Т.А. 

«28»  2022 г.

**Работодатель:**

Врио главного врача

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Пионерская районная больница»  
Российская Федерация, 628250, ХМАО-Югры, Советский район, пгт. Пионерский, ул. Советская, 65  
Тел./факс: 8 (34675) 4-03-98

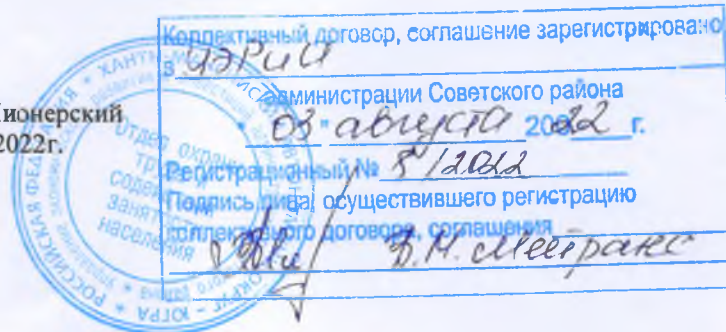
Крупин А.В. 

«19»  2022 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2022-2025 г.**

пгт. Пионерский  
2022г.



## ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	страницы
1.	Общие положения	3-5
2.	Трудовые отношения (Права и обязанности сторон трудовых отношений)	5-10
3.	Трудовой договор и обеспечение занятости	10-12
4.	Рабочее время и время отдыха	12-17
5.	Оплата и нормирование труда	17-19
6.	Охрана труда	19-24
7.	Социально – экономические гарантии, льготы и компенсации	25-26
8.	Защита трудовых прав работников	26-27
9.	Контроль за выполнением коллективного договора	27-27
10.	Заключительные положения	27-27

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются «Работодатель» в лице главного врача бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пионерская районная больница», (далее по тексту – Учреждение, БУ «Пионерская районная больница») и «Работники» в лице Председателя Совета трудового коллектива бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пионерская районная больница».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные действующим законодательством Российской Федерации, но конкретизированные и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работникам Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

Коллективный договор, не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования, системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных – нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль, за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе временных. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом Учреждения.

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

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

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора путем одобрения на собрании работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Коллективным договором (ст.ст. 41,

44 ТК РФ). Изменения и дополнения оформляются в виде Дополнений к Коллективному договору и регистрируются в установленном порядке.

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива (ст. 8 ТК РФ).

1.9. Контроль, за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами договора путем создания постоянно действующей двусторонней комиссии, состоящей из Работодателя и Совета трудового коллектива.

1.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий договора (ст. 68 ТК РФ). Работодатель обязуется знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

1.12. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно предоставлять информацию по запросу Совета трудового коллектива о финансово-экономическом положении организации, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

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

Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

## **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. создать условия для успешной деятельности учреждения, повышения культуры обслуживания и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих;

2.2.2. обеспечивать Работников материально-техническими ресурсами (оборудованием, инструментарием, расходными материалами, медикаментами, и т.п.).

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ);

2.2.4. проводить подготовку работников, повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование работников на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

2.2.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.6. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсировать моральный вред в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 22, 237 ТК РФ);

2.2.7. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.8. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.9. соблюдать общие требования при обработке персональных данных Работников, обеспечить защиту персональных данных, согласно действующего законодательства Российской Федерации (ст.ст. 86–90 ТК РФ, ФЗ РФ «О персональных данных» от 27.07.2006 N 152-ФЗ), коллективного договора, локальных нормативных актов.

2.2.10. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.11. выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором;

2.2.12. создавать условия для Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.13. своевременно выполнять предписания органов исполнительной власти:

- уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере здравоохранения (ст. 22 ТК РФ);

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

2.2.15. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.16. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.17. организовывать подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

2.2.18. обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране труда в полном объеме в целях создания здоровых и безопасных условий труда.

### **2.3. Работники обязаны:**

2.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять приказы Работодателя, распоряжения, указания должностного лица, уполномоченного работодателем, в пределах должностных обязанностей (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, профессиональной этики, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.3. выполнять установленные нормы труда, должностные обязанности;

2.3.4. не разглашать персональные данные, а также сведения, относящиеся к медицинской тайне, ставшие известной в ходе выполнения должностных обязанностей;

2.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и антитеррористической безопасности, антикоррупционную политику;

2.3.6. за 30 минут до начала рабочего времени информировать непосредственного руководителя о невозможности выхода на работу;

2.3.7. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

2.3.8. незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

2.3.9. незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

2.3.10. сообщить непосредственному руководителю либо лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

2.3.11. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете и на территории Учреждения;

2.3.12. запрещается курение на территории и в помещениях Учреждения, в том числе электронных сигарет, а также аналогов, употребление алкогольных напитков, наркотических и токсических средств;

2.3.13. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.14. соблюдать правила поведения, принятые в Учреждении, уважительно относиться к другим работникам, пациентам и коллегам, соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;

2.3.15. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в Учреждении документацию;

2.3.16. в течении 10 дней уведомлять об изменении персональных данных и социального статуса (получение инвалидности, поступление на обучение, достижение пенсионного возраста и т.д.);

2.3.17. придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

2.3.3. 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;

2.3.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.3.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о произошедшем несчастном случае на производстве, возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.3.7. выполнять требования ведомственных нормативных актов и внутренних документов учреждения, устанавливающих нормы нагрузки и объемы работ, выполнять установленные нормы труда;

2.3.8. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.



2.3.9. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.ст. 238 - 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю;
- за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

2.3.10. материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.3.11. в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами на работника может возлагаться полная материальная ответственность (ст. 242, 243 ТК РФ).

2.3.12. при увольнении сдать материальные ценности, закрепленные за данным работником;

2.3.13. Работники должны исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **2.4. Работодатель имеет право:**

2.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.4.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.4.5. привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором;

2.4.6. принимать локальные нормативные акты;

#### **2.5. Работник имеет право на:**

2.5.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (ст. 21 ТК РФ);

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

2.5.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, предоставлением льготного отдыха (по основаниям, предусмотренным законодательством), оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.5.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.5.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ);

2.5.8. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.5.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.5.10. защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.5.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

2.5.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1. Правила приема и увольнения, условия труда Работников регулируются Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка (отдельный локально-нормативный акт Учреждения).

3.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем при устройстве на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, в том числе и срочного, составляемого в двух экземплярах.

3.3. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя (ст. 56 ТК РФ).

3.4. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе любой из сторон в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника, или (ст. 81 ТК РФ) по инициативе работодателя.

3.5. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой, врачебной и иной), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Для лиц, принимаемых на работу, может устанавливаться испытательный срок до 3 (трех) месяцев.

3.7. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, в случаях предусмотренных ТК РФ (ст. 70 ТК РФ).

3.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодателю запрещается требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового

договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). С письменного согласия Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

3.11. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям и в порядке установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.12. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев (ст. 318 ТК РФ, ст. 28 Закон РФ «О занятости населения в РФ») со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата имеют Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), которая соответствует квалификации Работника, предупредив последнего персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3.15. Работодатель принимает меры, направленные на недопущение массового сокращения Работников.

3.17. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при получении образования соответствующего уровня впервые.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

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

4.1. Продолжительность рабочего времени Работников составляет не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), регулируется отдельным локальным нормативным актом учреждения «Правилами внутреннего трудового распорядка по БУ «Пионерская районная больница».

4.2. Для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), регулируется отдельным локальным нормативным актом учреждения

«Правилами внутреннего трудового распорядка по БУ «Пионерская районная больница».

4.3. Для женщин максимально устанавливается 36-часовая рабочая неделя, а также для врача - инфекциониста (ст. 320 ТК РФ), регулируется отдельным локальным нормативным актом учреждения «Правилами внутреннего трудового распорядка по БУ «Пионерская районная больница».

4.4. Для отдельных категорий Работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени равная 33 и 30 часам в неделю, регулируется отдельным локальным нормативным актом учреждения «Правилами внутреннего трудового распорядка по БУ «Пионерская районная больница».

4.5. Для Работников, где соблюдается еженедельный учет рабочего времени, устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, регулируется отдельным локальным нормативным актом учреждения «Правилами внутреннего трудового распорядка по БУ «Пионерская районная больница».

4.6. Для Работников подразделений, где невозможен еженедельный учёт рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени. Учетный период – 3 месяца.

4.7. Продолжительность ежедневной смены определяется графиком сменности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Разрешается работа до 16 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работника не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.8. Рабочее время сотрудников структурных подразделений учреждения определяется графиком работы, который утверждается на предстоящий календарный месяц работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива и доводится до сведения работника.

4.9. Для врачей и среднего медицинского персонала могут вводиться дежурства на дому. Эти дежурства вводятся в пределах баланса рабочего времени соответствующих работников за учетный период по основной должности и должности, занимаемой по совместительству. За пределами нормы рабочего времени указанные дежурства могут вводиться только с согласия работника. Указанные дежурства не могут рассматриваться как сверхурочная работа.

4.10. Для отдельных должностей Работников вводится ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска. Работодатель, в установленном порядке ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Ненормированный рабочий день – особый режим, в

соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, регулируется отдельным локальным нормативным актом учреждения «Правилами внутреннего трудового распорядка по БУ «Пионерская районная больница».

4.11. Работники вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работников фтизиатрической службы и рентгенкабинета в отношении которых установлены санитарно-гигиенические ограничения).

4.12. Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

4.13. В соответствии со ст. 99 ТК РФ разрешается привлекать сотрудников к сверхурочной работе с их письменного согласия. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника 120 часов в год. Основанием для привлечения к сверхурочной работе является служебная записка руководителя структурного подразделения и приказ по учреждению.

В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**Время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В Правилах определяется порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны (ст. 108 ТК РФ).

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.16. Право на отпуск за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При формировании графика отпусков учитывается целесообразность предоставления каждому из работников очередного оплачиваемого отпуска в летний период, за исключением тех работников, которым в соответствии с федеральным законодательством ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, а также предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска работающим у одного работодателя членам семьи в одно время.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска, регулируется локальным нормативным актом учреждения «Правилами внутреннего трудового распорядка по БУ «Пионерская районная больница».

4.18.1. За работу в районах, приравненных к местностям Крайнего Севера – всем Работникам 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);

4.18.2. за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

4.18.3. за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), за фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

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

4.20. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается, либо переносится на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

4.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

4.23. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

#### **4.24. Оплата отпусков.**

4.24.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, федеральным законодательством.

4.24.2. Выплата отпускных и единовременной выплаты к отпуску производится не позднее трех дней до начала отпуска.

4.25. Отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.ст. 128, 263 ТК РФ).

4.26. На основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;



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

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

е) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней;

ж) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются вышеуказанным работникам в удобное для них время. Перенесение этого отпуска в соответствии со ст. 263 ТК РФ на следующий рабочий год не допускается.

4.27. Работникам на основании их письменных заявлений также могут быть предоставлены краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям первоклассников 1 календарный день – 1 сентября;
- родителям выпускников средней школы 1 календарный день, по выбору Работника, или день последнего звонка, или день выпускного вечера;
- в связи с вступлением в брак работника – 3 календарных дней;
- в связи со свадьбой родственника работника (дети, родители, брат или сестра) – до 3 календарных дней.

– в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры) без учета времени проезда к месту погребения – 5 календарных дней;

4.28. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией по соглашению между Работником и Работодателем.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

5.3. Системы, принципы оплаты труда, порядок формирования должностных окладов (ставок), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются «Положением об установлении системы оплаты труда работников БУ Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Пионерская районная больница», «Положением о порядке, размерах и условиях осуществления денежных выплат за оказание дополнительной медицинской помощи врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) полнокомплектных и малокомплектных врачебных участков «Пионерской районной больницы», «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пионерская районная больница», разработанными в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) **Сроки: 15 и 30 числа каждого месяца**, путем перечисления на указанные работниками счета в банке, в соответствии с трудовым законодательством.

При совпадении выплаты с нерабочим праздничным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.5. Расходование средств, полученных от оказания платных услуг и услуг по договорам ДМС, регулируется локальным нормативным актом учреждения «Положением о распределении доходов, получаемых от оказания платных медицинских услуг бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пионерская районная больница».

5.6. Нормирование труда – определение затрат труда, объема деятельности, нагрузки, численности персонала, установление прямой связи между результатами и оплатой труда.

5.7. Работникам гарантируется применение систем (методов) нормирования труда определяемых работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.8. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения нового оборудования, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.9. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.10. Введение новых, замена и пересмотр существующих норм труда осуществляется на основании локального нормативного акта Работодателя с учетом мнения Совета трудового коллектива. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.11. Размеры должностных окладов определяются в соответствии с «Положением об установлении системы оплаты труда работников БУ Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Пионерская районная больница»

Должностные оклады устанавливаются с учетом имеющейся у работника квалификационной категории.

5.12. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и иных выплат предусмотренных в Положении об оплате труда бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Пионерская районная больница».

5.13. Сверхсуточная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.14. В период ухода работников в отпуска работодатель обеспечивает своевременное и полное финансирование оплаты отпуска в соответствии с действующим трудовым законодательством.

## **6. ОХРАНА ТРУДА.**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий по охране труда. Реализовывает мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

6.3. Ежегодно производит финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на оказание услуг, в соответствии со статьей 225 ТК РФ.

6.4. В учреждении создается и действует на паритетной основе комиссия по охране труда из представителей работодателя и совета трудового коллектива. Работодатель организует деятельность комиссии и обучение членов комиссий по охране труда за счет средств учреждения (ст.224 ТК РФ).

6.5. В целях обеспечения безопасности и здоровья работников на рабочих местах, предотвращения несчастных случаев на производстве, обеспечения соответствия оборудования и процессов производства государственным нормативным требованиям по охране труда, промышленной и пожарной безопасности действует программа «Нулевого травматизма».

6.6. В целях предупреждения профессионального инфицирования ВИЧ-инфекцией и гемоконтактными гепатитами В и С, предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и первичные инструктажи по охране труда;
- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;
- создание безопасной и здоровой производственной среды;
- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства Российской Федерации.

6.7. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск инспекторов труда, членов СТК для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;

6.8. Совет трудового коллектива вправе проводить независимую экспертизу по вопросам охраны труда в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

6.9. Работодатель обязан обеспечивать:

6.9.1. функционирование системы управления охраной труда в учреждении;

6.9.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.9.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.9.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку согласно статье 218 ТК РФ;

6.9.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.9.6. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.9.7. приобретение и выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты, коллективной защиты, спецодежды, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, за счет собственных средств, согласно статье 221 ТК РФ;

6.9.8. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте (согласно Положению о проведении стажировки на рабочем месте в БУ «Пионерская районная больница») и проверку знания требований охраны труда, согласно статье 219 ТК РФ;

6.9.9. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.9.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

6.9.11. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.9.12. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.9.13. предоставление информации и документов, беспрепятственный доступ проведения проверок условий охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда, выполнение предписаний в установленные сроки федеральными органам исполнительной власти в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

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

6.9.16. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

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

6.9.19. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Совета трудового коллектива, участвовать на

паритетных началах совместно с СТК в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

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

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

6.9.22. приостановление работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда;

6.9.23. выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством РФ и результатами СОУТ. С письменного согласия работника допускается замена молока и ЛПП денежной компенсацией.

6.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.11. Ограничить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

6.12. Работники в области охраны труда обязаны (ст. 215 ТК РФ):

6.12.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

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

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

6.12.4. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.12.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

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

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

6.12.8. извещать немедленно своего ~~непосредственного~~ или ~~вышестоящего~~ руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, ~~или~~ об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении ~~признаков~~ острого профессионального заболевания (отравления);

6.12.9. выполнять все указания специалиста по охране труда и ~~предписания~~ службы, отвечающей за безопасность работы;

6.12.10. интересоваться и изучать новые методики работы, которые могут ~~повысить~~ уровень безопасности на рабочем месте;

6.12.11. принимать участие в контроле, за исполнением мероприятий по ~~охране~~ труда;

6.13. Члены совета трудового коллектива обязаны:

6.13.1. Проводить разъяснительную работу с работниками, по ~~выполнению~~ ими обязанностей в области охраны труда;

6.13.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за ~~соблюдением~~ работодателем ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;

6.13.3. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий ~~и охраны~~ труда работников, и улучшение организации работы в области ~~охраны~~ труда и направлять их для рассмотрения работодателю;

6.13.4. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателями ~~периодичности~~ проведения инструктажей и обучения работников, по вопросам ~~охраны~~ труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения ~~работниками~~ средств индивидуальной и коллективной защиты.



6.13.5. Осуществлять контроль, за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственной организации.

## **7. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Гарантии – средства, способы и условия с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. осуществлять страхование работников в порядке, установленном федеральными законами:

- социальное страхование работников,
- страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством РФ;

7.1.3. вести в организации индивидуальный (персонифицированный) учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.1.4. при нанесении вреда здоровью или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст. 184 ТК РФ);

7.1.5. оплачивать работникам один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации в соответствии с гарантиями и компенсациями для лиц, проживающих в ХМАО – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа на основании законодательства Российской Федерации и нормативно-правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

7.2. Медицинские услуги, в том числе оказываемые населению на платной основе (за исключением стоматологии ортопедической, стоматологии

переводческой с использованием светоотверждающих материалов, (продонтии) предоставляются работникам безвозмездно. При этом не должен устанавливаться установленный в учреждении режим работы.

7.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.ст. 167, 168 ТК РФ) в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

7.4. При наличии финансовых возможностей на основании личного заявления в учреждении могут выплачиваться следующие единовременные выплаты:

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 5 000 рублей (работник должен предоставить копию документа подтверждающего родство);
- оказание материальной помощи одному из близких родственников работника (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;
- оказание работнику материальной помощи в случае стихийного бедствия (пожара жилого помещения) произошедшего не по его вине в жилом помещении, являющимся местом его постоянного проживания, в размере 10 000 рублей (работник должен предоставить копию документа подтверждающего наступление событий);
- выплата работникам юбилярам (не зависимо от стажа в учреждении) – женщины 50,55,60 лет, мужчины 55,60 лет в размере 5 000 рублей.
- в связи с выходом на пенсию (отработавшим не менее 10 лет в учреждении) в размере 5 000 рублей.
- при рождении, удочерении, усыновлении ребенка сотруднику (при одновременной работе в БУ «Пионерская районная больница» обоих родителей, выплата производится одному из родителей), на каждого ребенка – 5 000 рублей.

Выплата, предусмотренная настоящим пунктом, может быть произведена в течение календарного года, являющегося для работника юбилейным.

## 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены способы защиты трудовых прав и свобод, соответствующие положениям международных актов и Конституции Российской Федерации по защите прав и свобод граждан (ст. 2, 17, 46 Конституции РФ):

Самозащита работниками своих трудовых прав (ст. 379, 380 ТК РФ).

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

8.2. Государственный надзор и контроль, за соблюдением трудового законодательства, осуществляемый системой специально уполномоченных на это государственных органов (гл. 57 ТК РФ).

8.3. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров определен гл. 60 ТК РФ.

8.4. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров определен гл. 61 ТК РФ.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль, за выполнением коллективного договора, соглашений осуществляется сторонами, их представителями и соответствующими органами по труду.

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

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

10.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения 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. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном п. 1.7 настоящего коллективного договора.

10.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

10.5. Локальные нормативные акты, принятые до вступления коллективного договора в законную силу, подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

10.6. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью

Дважды печатью

Работодатели Крутин  
А.В.



Заместитель председателя СТК

Макарова Т.А.