

От работодателя:  
Главный врач  
ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге

 Н. Н. Кириенко

«29» января 2024 г.  
М.П.

От работников:  
Председатель ПК  
ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге

 Т. В. Цирюльник

«29» января 2024 г.  
М.П.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное учреждение  
Ростовской области  
«Детская городская поликлиника № 2»  
в г. Таганроге

с 29.01.2024 по 28.01.2027

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 20336/24-658

От 07.06.2024

г. Таганрог  
2024 г.

## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.** Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности медицинской организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективной работы медицинской организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности медицинской организации, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

### **1.1. Стороны коллективного договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Детская городская поликлиника № 2» в г. Таганроге (далее ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге) в лице главного врача Кириенко Н. Н., именуемой в дальнейшем «Работодатель», и работники организации в лице профсоюзного комитета ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге (председатель профсоюзного комитета Т. В. Цирюльник).

В тексте коллективного договора приняты следующие понятия:

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем на основании трудовых договоров.

Профсоюзный комитет - в лице председателя профсоюзного комитета - Цирюльник Т. В.

Работодатель – государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Детская городская поликлиника № 2» в г. Таганроге в лице главного врача – Кириенко Н. Н.

### **1.2. Предмет договора**

1.2.1. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников учреждения, гарантии и льготы, представляемые работодателем.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого соглашения.

1.2.4. Суммы денежных выплат, материальной помощи, предусмотренных настоящим договором.

1.2.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

**Работодатель обязуется:**

- предоставлять помещения, медицинское оборудование, мебель, медицинский инструментарий;
- обеспечивать необходимым хозяйственным инвентарем, канцелярскими товарами, транспортом, медикаментами;
- добиться стабильного финансового положения организации;
- обеспечить сохранность имущества организации;
- обеспечить участие представителя профсоюзного комитета в работе руководящих органов организации (с правом совещательного голоса);
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производительных планов, программ;
- оплачивать труд работников в соответствии с Положением об оплате труда ГБУ РО «ДПП № 2» в г. Таганроге, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения Профсоюза;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- соблюдать трудовое законодательство и законодательство о профсоюзах, условия Территориальной программы Ростовской области, тарифного соглашения, других соглашений и настоящего коллективного договора.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшение условий жизни их труда;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

#### **Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества медицинских услуг, роста производительности труда;
- беречь имущество организации, сохранять коммерческую тайну;
- соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- проводить систематическую работу по совершенствованию знаний, навыков и умений, повышению квалификации и деонтологическому воспитанию врачей и среднего медицинского персонала;

- качественно и своевременно заполнять медицинскую и отчетную документацию.

### **1.3. Сфера действия договора**

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге.

1.3.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих при поступлении на работу; извещать работников об изменении существенных условий труда не позднее чем за два месяца до их изменения.

### **1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, тарифным и другими соглашениями**

1.4.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и тарифным соглашением между профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации и Министерством Здравоохранения Российской Федерации.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на другие организации, учреждения и предприятия.

1.4.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.4.4. ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге обязуется не нарушать и работать на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05.2008 г № 247н; Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» от 06.08.2007 г. № 526; Областного закона Ростовской области от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»; Постановления Правительства Ростовской области от 19.10.2015 №41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области»; нормативных правовых актов органов принятым в Ростовской области по вопросам оплаты труда работников бюджетных учреждений.

1.4.5. Условия настоящего коллективного договора обязательны для всех его сторон.

## **1.5. Основные принципы заключения коллективного договора**

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

## **1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.**

1.6.1. Работодатель, его органы и должностные лица признают право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации.

1.6.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников организации.

1.6.3. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.6.4. Работодатель обязуется содействовать эффективной деятельности профсоюзного комитета, его органов, членов профсоюзных органов, профсоюзного актива, проводимой в рамках Устава Ростовского профсоюза медицинских работников, не вмешиваться в деятельность профсоюзного комитета, способствовать реализации законных прав работников и их представителей.

1.6.5. Работодатель обязуется обеспечить содействие деятельности профсоюзного комитета, его органов, членов профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации.

1.6.6. Работодатель обязуется создавать условия для работы профсоюзного комитета в проведении независимой экспертизы экономической целесообразности и обоснованности использования труда, в организации его нормирования и оплаты, а также обеспечивать участие профсоюзного комитета в проведении таких экспертиз, организуемых работодателем, иными организациями.

1.6.7. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

1.6.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

1.6.9. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

1.6.10. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из зара-

ботной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

1.6.11. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

## **1.7. Охрана труда**

1.7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

1.7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета;
- инструкциями по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ);

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических и периодических осмотров работников;

- гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

- проведение специальной оценки условий труда;

- работников отдельных профессий (участковые педиатры, участковые медсестры) с учётом конкретных условий труда - дополнительной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, непредусмотренными отраслевыми нормами - по согласованию с СТК (свисток от собак);

- создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

#### 1.7.3. Работник обязан:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать 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);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы (например, на выборную должность) или условий ее выполнения (например, сезонная работа), а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на учреждение, настоящим коллективным договором.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Содержание трудового договора указано в ст. 57 ТК РФ. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.7. Срок трудового договора указывается в соответствии со ст. 58 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.



2.9. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее ликвидацией, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

2.11. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы) по инициативе работодателя, влекущее за собой массовое высвобождение работников, может осуществляться лишь при условии предварительного уведомления в письменной форме профкома (не менее чем за два месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (работников).

2.12. В условиях угрозы проведения процедур банкротства решение о судьбе организации принимается с учетом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения этих процедур.

2.13. Стороны договорились, что, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.14. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п.2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

(Перечень оснований для увольнения по инициативе работодателя, по которым необходимо получение мотивированного мнения, и его учет может быть шире, чем предусмотрено ТК РФ. Кроме того, организации предоставлено право в коллективном договоре установить иной порядок обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, например, предусмотреть, что увольнение по тем или иным основаниям производится с согласия профсоюзного комитета).

2.15. Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации предприятия.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

2.16. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации предприятия, помимо соблюдения общего порядка увольнение допускается только с согласия государственной инспекции труда субъекта РФ и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. Прекращение трудового договора

по обстоятельствам независящим от воли сторон происходит на основании ст. 83 ТК РФ.

2.17. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- отказаться от проведения сверхурочных работ - ограничить прием иностранной рабочей силы;
- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

2.18. При сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.19. Предоставлять высвобождаемому работнику рабочее место в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – предлагать все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

2.20. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата, работники предприятия предупреждаются персонально под расписку, не менее чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

2.21. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1 и 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю), для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.22. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.23. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучения и приобрести другую профессию.

2.24. Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (ст.75 ТК РФ).

2.25. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (см. ст. 180 ТК РФ).

2.26. При наметившемся росте объема производства, улучшении финансово-экономического положения организации, предусматривать создание (воссоединение) рабочих мест. Их количество определять в зависимости от появившихся возможностей с участием профсоюзного комитета.

2.27. В связи с производственной необходимостью и дефицитом физических лиц, при наличии необходимых документов, подтверждающих квалификацию, разрешить совмещение профессий сотрудникам ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге без отработки рабочего времени.

2.28. Совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 97, 276, 282-288 ТК РФ). Трудовой договор с совместителем может заключаться как на срок неопределенный, так и на определенный (но не более 5 лет), т.е. в виде срочного трудового договора. Совместительство может быть внутренним и внешним.

2.29. С работниками пенсионного возраста, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера, трудовые договоры заключаются с указанием определенного срока действия (срочный трудовой договор).

Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.30. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, внедрения профессиональных стандартов (ст.195.3 ТК РФ).

2.31. Работодатель обязан организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

2.32. Повышать квалификацию медицинских работников не реже, чем один раз в пять лет.

2.33. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.34. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, получающим второе профессиональное образование.

2.35. Организовывать проведение аттестации медицинских работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.36. Совместными усилиями готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

### РАЗДЕЛ 3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профсоюзного комитета.

В случаях, предусмотренных законодательством и в установленном им порядке могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам без их согласия.

3.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается согласно правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору).

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством.

3.3. Стороны договорились, что в учреждении может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством, при работе на условиях неполного рабочего дня оплата труда производится за фактически отработанное время (ст.92 ТК РФ):

- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Стороны установили, что безусловное право на работу по сокращенному рабочему времени лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность.

3.5. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.6. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска имеют работники, перечисленные в ст.116 ТК РФ. Данные отпуска должны предоставляться работникам, на которых распространяется действие законодательных актов, установивших основания предоставления этих отпусков в безусловном порядке и в пределах определенной этими актами продолжительности. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные отпуска, прилагается к коллективному договору (Приложение №2 к Коллективному договору).

Оплата дополнительных отпусков производится за счет средств учреждения.

Дополнительные отпуска работникам предоставляются сверх основного ежегодного отпуска. Дополнительный отпуск может быть предоставлен работнику авансом.

3.7. Участковой службе (врачам и медицинским сестрам) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 № 1588).

3.8. Стороны пришли к соглашению установить правило об обязательном предоставлении отпусков без сохранения заработной платы по причинам семейного или иного характера по заявлению работника, с учетом ст.128 ТК РФ, работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

Предоставлять по заявлению работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- матерям, имеющим детей – школьников первого класса – 1 календарный день (1 сентября).

3.9. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам и дополнительный отпуск по уходу за ребенком до 3-х летнего возраста.

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.11. Работодатель обязуется довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.12. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

3.13. Сотрудникам ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, которые оформляются приказом администрации с обязательным указанием срока и причин, вызвавших необходимость в таком отпуске.

## **РАЗДЕЛ 4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты**

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, систем и положений об оплате труда, утвержденных по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.3. На основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации новые системы оплаты труда устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включая величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов.

4.4. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.5. Условия оплаты труда работников включают размеры должностных окладов, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Порядок установления должностных окладов работникам учреждений:

4.6.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.6.2. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.6.3. Размеры должностных окладов работников, относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются согласно Постановления Правительства Ростовской области от 19.10.2015 №41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области».

4.6.4. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности и профессии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевых профессий рабочих и являются едиными для работников учреждения.

4.7. Система оплаты труда работников ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Детская городская поликлиника № 2» в г. Таганроге (ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге) (далее – Положение об оплате труда), которое является внутренним локальным актом учреждения. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы ее индексация производится в порядке, установленном действующими законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

4.8. Сроки выплаты заработной платы в ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге установлены два раза в месяц – 10 и 25 числа каждого месяца.



## РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с Основами законодательства об охране труда Российской Федерации и Трудового кодекса РФ, работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику при инструктаже по охране труда.

5.2. Работодатель с участием профсоюзного комитета обязан разработать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых стандартов. Контроль за соблюдением охраны труда возлагается на специалиста по охране труда в организации.

5.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности и другим правилам. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, не допускается. Ответственные лица по проведению инструктажей по охране труда и пожарной безопасности назначаются приказом работодателя. Комиссии по проверке знаний охраны труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, а также пожарной безопасности создаются и утверждаются приказом работодателя.

5.4. Повторный инструктаж проводится не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте. Проведение повторного инструктажа отмечается в журнале регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте.

5.5. Работодатель представляет в профсоюзный комитет отчет о заболеваемости и травматизме, разрабатывает меры по его снижению, контролю за их выполнением.

5.6. Обязательные медицинские осмотры работников проводятся согласно специальной оценки условий труда и в соответствии с нормативно правовой базой (см. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. N 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры", ТК РФ ст. 220).

5.7. Медицинские осмотры сотрудников проводятся в рабочее время.

5.8. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом определяет порядок выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов". Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 мая 2022 г. N 298н "Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания". Порядок осуществления компенсационной выплаты осуществляется согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов". Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

5.9. Работодатель обязан выдавать работникам бесплатно специальную одежду, согласно аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда (халат, колпак защитная маска, перчатки и др.).

5.10. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой техники требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

5.11. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзным комитетом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

5.12. В соответствии с законодательством работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев, медицинское страхование.

5.13. Возмещение ущерба, причиненного трудовым увечьем, производится в соответствии с действующим законодательством. Работодатель и профсоюзный комитет вправе устанавливать суммы возмещения вреда сверх установленным законодательством.

5.14. Профсоюзные комитеты, комиссии, и уполномоченные по охране труда и социальному страхованию, постоянно осуществляют контроль за со-

стоянием охраны труда и производственной санитарии на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работника.

5.15. В организации создается и действует на паритетных началах совместный комитет (комиссия) по охране труда и комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и профсоюзного комитета. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. N 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда" и Типовое положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденное Фондом социального страхования РФ и согласованное с Минтруда России 15 июля 1994 г. N 556а). Состав комиссии утверждается приказом работодателя.

5.16. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда и комиссии по социальному страхованию.

5.17. Для разрешения трудовых споров в организации утвердить комиссию по трудовым спорам. Состав комиссии назначается приказом работодателя.

5.18. В соответствии с действующим Положением о лицензировании медицинской деятельности одним из лицензионных требований и условий при осуществлении медицинской деятельности является повышение не реже 1 раза в 5 лет квалификации работников юридического лица, осуществляющих медицинскую деятельность. При направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Зарплата работника по должности занимаемой по второму трудовому договору (по совместительству), при направлении работника на курсы повышения квалификации, не сохраняется.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, за все время нахождения на курсах повышения квалификации (Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 № 729).

Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой осуществляется в соответствии со статьей 168 ТК РФ.

В трудовом договоре, в котором предусмотрено обязательное повышение квалификации медицинского работника не реже 1 раза в 5 лет, и в дополнительном соглашении о направлении на обучение за счет средств работодателя, должно быть указано не только гарантии и компенсации работника, направляемого работодателем для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ), но и обязанность работника возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока отработки после повышения квалификации, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении.

## РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить амбулаторную и стационарную медицинскую помощь работникам, заключить договор на медицинское обслуживание работников в порядке медицинского страхования.

6.2. Обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников, страдающих хроническими заболеваниями, согласно стандартам и по перечню заболеваний, разработанным по согласованию с комиссией по социальному страхованию организации.

6.3. Производить выплату всех видов пособий работающим по социальному страхованию в гарантированных размерах и в определенные сроки, своевременно представлять в территориальный фонд социального страхования требования по недостающим средствам на выплату пособий.

6.4. Гарантировать права работающих на обеспечение по страхованию в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 323-ФЗ от 02.12.2013г.

6.5. Оказывать содействие по страхованию профессиональной ответственности врачей. (Письмо ФФОМС от 05.05.1998 № 1993/36.1-и «О методических рекомендациях «Возмещение вреда застрахованным в случае оказания некачественной медицинской помощи в рамках программы обязательного медицинского страхования»).

6.6. Оказывать содействие по направлению на курсы усовершенствования и повышения квалификации. Списки сотрудников готовятся отделом кадров учреждения.

6.7. Оказывать содействие нуждающимся в государственной поддержке обеспечения жильем.

6.8. Совместно с профсоюзным комитетом, бухгалтерией и отделом кадров осуществлять персонифицированный учет в системе пенсионного страхования работников предприятия (Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»), перечислять средства пенсионному фонду в размере определенного страхового тарифа на индивидуальные счета работников.

## **РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профсоюзного комитета) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза. Положение о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации и др.).

7.3. Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношений, а в области коллективных прав интересов - указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п. 1 ст. 11 Федерального закона о профсоюзах).

7.4. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премированием др., предусмотренные для работников (п. 4 ст. 26 Федерального закона о профсоюзах, ст. 375 ТК РФ).

7.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации, работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.6. Через средства информации, имеющиеся в организации, профсоюзный комитет вправе информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

7.7. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием профсоюзного комитета.

7.8. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в их деятельности.

7.9. Работодатель предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, помещение, транспортные средства, средства связи. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя (п. 1 ст. 28 Федерального закона о профсоюзах, ст. 377 ТК РФ).

7.10. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п. 3 ст. 28 Федерального закона о профсоюзах, ст. 377 ТК РФ).

При недостаточности средств на счетах работодателя, а также при прохождении процедур банкротства, работодатель перечисляет их на счета профсоюза во вторую очередь (разъяснение Центрального Банка Российской Федерации от 27 мая 1997 года № 456).

7.11. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ).

7.12. На время краткосрочной профсоюзной учебы указанные работники освобождаются от работы с сокращением среднего заработка, в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными Профсоюзным органом (п. 5 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах).

7.13. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съезда, конференции, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.), с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (п. 6 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах, ст. 374 ТК РФ).

7.14. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же, или, с согласия работника, в другой организации (п. 1 ст. 26 Федерального закона о профсоюзах, ст. 375 ТК РФ).

7.15. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации, ее правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский (межрегиональный) профсоюз, сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а

в случае получения образования на срок до одного года (п. 2 ст. 26 Федерального закона о профсоюзах, ст. 375 ТК РФ).

7.16. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж (п. 3 ст. 26 Федерального закона о профсоюзах, ст. 375 ТК РФ).

7.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного профсоюзного органа организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

7.18. Профсоюзный комитет обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.19. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения и выполнение трудовых нормативов.

7.20. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за бытовым обслуживанием работников, члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов в организации, другие правомочные представители профсоюза вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать всех рабочих места работы в учреждении;
- требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате при возникновении разногласий;
- проверять работу отделений поликлиники.

## РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, изменении типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

8.2. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся изменения и дополнения.

8.3. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между представителями работодателя и работников (руководителя организации и профсоюзного комитета).

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

8.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет организации на срок не более трех месяцев в течение года.

8.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Для этого стороны на паритетных началах создают комиссию, работающую по плану, утвержденному сторонами.

8.8. Стороны ежегодно (один раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.9. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и акти-



вистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем. Заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

8.10. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.11. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и технико-технологических изменениях в организации, а также о состоянии ее социально-бытовой сферы; рассматривать предложения работников, профсоюзного комитета по вопросам деятельности организации, направленные на ее совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

**Приложение №1**  
**к Коллективному договору**  
**ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге**

От работодателя:  
Главный врач ГБУ РО «ДГП №  
2» в г. Таганроге

От работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета ГБУ РО «ДГП № 2» в  
г. Таганроге

\_\_\_\_\_ Н. Н. Кириенко

\_\_\_\_\_ Т. В. Цирюльник

**Правила**  
**внутреннего трудового распорядка**

**1. Общие положения.**

1.1. В соответствии с общепризнанными нормами международного права и Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или соглашается;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, предоставление ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- право на своевременную и в полном размере выплату заработной платы;
- другие права и свободы, содержащиеся в ст. ТК РФ.

1.2. Трудовые отношения работника и работодателя регулируются Трудовым кодексом РФ, другими нормативными актами.

1.3. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

1.4. Трудовой распорядок ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге определяется настоящими правилами.

1.5. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и администрацией организации соглашений, трудовых договоров.

**2. Заключение трудового договора. Прием на работу.**

2.1. При заключении трудового договора работник обязан предоставить работодателю документы, указанные в ст. 65 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются организацией.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, подписывается сторонами, по одному каждой из сторон.

2.4. Прием на работу оформляется приказом на основании заключенного договора, приказ объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.5. Вновь принятый работник должен быть ознакомлен с настоящими правилами под расписку.

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия получаемой работе, но с учетом ограничений, указанных в ст.70 ТК РФ.

### **3. Основные права и обязанности сторон.**

3.1. Основные права и обязанности работника регулируются ст. 21 ТК РФ.

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 условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и 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, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку 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 трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- 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 сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.2. Основные права и обязанности работодателя регулируются ст. 22 ТК РФ.

Работодатель имеет право:

- 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 коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- 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, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - сове-

щательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

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 исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государ-

ственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления 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 сообщать 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;

- обеспечивать 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, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **4. Рабочее время.**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

4.2. Режим работы ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге установлен с понедельника по пятницу с 7.30 до 20.00, в субботу с 8.00 до 14.00, воскресенье – выходной.

4.3. Продолжительность рабочего времени для административно-хозяйственного персонала и младшего медицинского персонала устанавливается в размере 40 часов в неделю, для медицинских работников: для врачей и среднего медицинского персонала – не более 39,0 часов в неделю; для лабораторий – 36 часов в неделю; узким специалистам – 33 часов в неделю (кроме врача ЛФК - 39 часов в неделю, врача функциональной диагностики - 39 часов в неделю, врача ультразвуковой диагностики - 39 часов в неделю), медицинским логопедам – 18 часов в неделю. Инвалидам I-II группы – не более 35 часов в неделю.

Врачи педиатры-участковые, медицинские сестры участковые и водители работают согласно установленного графика работы.

4.4. Для врачей педиатров-участковых, медицинских сестер участковых, водителей, сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени, не превышающий нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

4.5. Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается равным одному году, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - три месяца.

4.6. В ночное время имеют право работать только сторожа. Ночное время устанавливается с 22.00 часов до 6.00 (ст. 96 ТК РФ). За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 50 % часовой тарифной ставки.

4.7. Продолжительность рабочего времени не может быть больше установленной нормами действующего трудового законодательства.

4.8. Дежурства врачей педиатров-участковых, медицинских сестер-участковых, водителей в выходные и праздничные дни осуществляется с их письменного согласия.

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

4.10. Перечень должностей работников ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге с ненормированным рабочим днем:

- Главный врач;
- Заместитель главного врача по КЭР;
- Заместитель главного врача по медицинской части;
- Заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- Заместитель главного врача по хозяйственной части;
- Заместитель главного врача по ИТ;
- Главный бухгалтер;

## **5. Время отдыха.**

5.1. При пятидневной рабочей неделе выходными днями считаются суббота, воскресенье, а при шестидневной рабочей неделе воскресенье.

5.2. При суммированном учете рабочего времени выходные дни устанавливаются согласно графика работы при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

5.3. В связи с тем, что поликлиника является медицинским учреждением, ведущим непрерывный приём пациентов, на основании ст. 108 ТК РФ работодатель обеспечивает возможность для приема пищи медицинскими работниками в рабочее время в комнате приема пищи, а для не медицинского персонала устанавливается перерыв с 12.00 до 12.30.

5.4. Каждому работнику предоставляется ежегодный основной отпуск на 28 календарных дней с сохранением места работы (ст.115 ТК РФ).

5.5. Первый отпуск предоставляется через 6 месяцев работы, каждый последующий – в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководителем организации.

5.6. По соглашению сторон ежегодный основной отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей не может быть менее 14-ти календарных дней.

## **6. Дисциплина труда.**

6.1. Администрация поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

6.2. Виды поощрений, предусмотренные ТК РФ: благодарность, награждение ценными подарками, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии.

6.3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей к нему могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

## **7. Материальная ответственность.**

7.1. Работник обязан возместить организации причиненный ей прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит.

7.2. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, причиненный организации, так и за ущерб, возникший у организации в результате возмещения ею ущерба иным лицам.

7.3. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

7.4. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.243 ТК РФ).

7.5. Перечень должностей материально ответственных лиц ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге:

- Главный врач;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- Заместитель главного врача по хозяйственной части;
- Главная медицинская сестра;
- Старшая медицинская сестра;
- Кастелянша;
- Кассир;
- Экономист;
- Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими;
- Бухгалтер по учету материальных ценностей;
- Бухгалтер по финансовому учету;
- Начальник отдела кадров;
- Медицинская сестра фильтра;
- Медицинская сестра по выписке больничных листов;
- Медицинская сестра;
- Водитель;



- Сторож;
- Специалист по охране труда;
- Инженер;
- Гардеробщица.

Перечень должностей материально ответственных лиц установлен на основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 года №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

## **8. Заключение.**

8.1. Все остальные трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом и другими нормативными и локальными актами.

**Приложение № 2**  
**к Коллективному договору**  
**ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге**

От работодателя:  
Главный врач ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета ГБУ РО «ДГП № 2» в г. Таганроге

\_\_\_\_\_ Н. Н. Кириенко

\_\_\_\_\_ Т. В. Цирюльник

**Список должностей работников имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

**1. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:**

- Главный врач – 14 календарных дней;
- Заместитель главного врача по КЭР - 14 календарных дней;
- Заместитель главного врача по медицинской части - 14 календарных дней;
- Заместитель главного врача по экономическим вопросам – 14 календарных дней;
- Заместитель главного врача по хозяйственной части – 14 календарных дней;
- Заместитель главного врача по ИТ– 14 календарных дней;
- Главный бухгалтер – 14 календарных дней.

**2. Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда:**

- Заведующий отделением – 14 календарных дней;
- Врач педиатр участковый – 14 календарных дней;
- Врач детский хирург – 14 календарных дней;
- Врач офтальмолог – 14 календарных дней;
- Врач невролог – 14 календарных дней;
- Врач детский - кардиолог – 14 календарных дней;
- Врач детский –уролог - андролог – 14 календарных дней;
- Врач детский - эндокринолог – 14 календарных дней;
- Врач аллерголог – иммунолог – 14 календарных дней;
- Врач гастроэнтеролог – 14 календарных дней;
- Врач клинической лабораторной диагностики – 14 календарных дней;
- Врач по лечебной физкультуре – 14 календарных дней;
- Врач физиотерапевт – 14 календарных дней;
- Врач функциональной диагностики – 14 календарных дней;
- Врач эпидемиолог – 14 календарных дней;
- Врач оториноларинголог – 14 календарных дней;
- Врач педиатр (отделения ОМПД в ОУ) – 14 календарных дней;
- Врач инфекционист – 14 календарных дней;
- Врач акушер – гинеколог – 14 календарных дней;

- Врач травматолог - ортопед – 14 календарных дней;
- Врач ультразвуковой диагностики – 14 календарных дней;
- Врач - эндоскопист – 14 календарных дней;
- Врач - лаборант – 14 календарных дней;
- Биолог – 14 календарных дней;
- Медицинский логопед – 14 календарных дней;
- Главная медицинская сестра – 14 календарных дней;
- Старшая медицинская сестра – 14 календарных дней;
- Фельдшер – 14 календарных дней;
- Фельдшер-лаборант – 14 календарных дней;
- Акушерка – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра процедурной – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра участковая – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра по физиотерапии – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра по массажу – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра стерилизационной – 14 календарных дней;
- Медицинский статистик – 14 календарных дней;
- Инструктор по лечебной физкультуре – 14 календарных дней;
- Помощник врача – эпидемиолога – 14 календарных дней;
- Сестра-хозяйка, Кастелянша– 14 календарных дней;
- Санитарка – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра кабинета здорового ребенка – 14 календарных дней;
- Санитарка кабинета профилактики инфекционных заболеваний – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра кабинета здорового ребенка – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра кабинета профилактики инфекционных заболеваний – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра фильтра – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра кабинета фильтра – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра кабинета здорового ребенка – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра функциональной диагностики – 14 календарных дней;
- Медицинская сестра (школы) – 14 календарных дней;

### **3. Дополнительный отпуск за непрерывную работу в должности**

- Участковой службе (Врач-педиатр участковый, в том числе заведующие педиатрическими отделениями поликлиник. Медицинские сестры участковые педиатрических территориальных участков) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 календарных дня. (Постановление Правительства РФ от 20 декабря 2021 г. N 2365 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников").