

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА №4»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021-2024 годы

Утвержден на конференции работников  
Протокол № 2 от «12» января 2021 г.

Зарегистрирован № \_\_\_\_  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.



г. Улан-Удэ  
2021 г.

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
«Городская больница № 4»**

**УТВЕРЖДЕНО**

От работодателя  
ГБУЗ «Городская больница № 4»  
и.о. главного врача  
Л.Д. Шабасва  
« 26 » 02 2021 г.



**СОГЛАСОВАНО**

От профсоюзного комитета  
ГБУЗ «Городская больница № 4»  
Председатель профкома  
С.А. Урханов  
« 26 » 02 2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Городская больница №4»  
Министерства здравоохранения Республики Бурятия  
на 2021-2024 годы**

**Вступительная часть**

Настоящий коллективный договор заключен с целью содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников учреждения и представителей работодателя. Он является правовым документом учреждения. Стороны отмечают, что правильно составленный и объективно учитывающий интересы как работников, так и работодателя коллективный договор позволяет:

- Работодателю: гарантировать социальный мир в коллективе и бесконфликтный производственный процесс;
- Работникам учреждения: иметь конкретные гарантии социальной и правовой защищенности сверх предусмотренных законодательством;
- Профсоюзу как представителю работников учреждения - членов профсоюза и присоединившихся к нему работников: получить правовой институт, позволяющий эффективно защищать интересы своих членов.

Стороны признают, что, с одной стороны, благосостояние работников учреждения определяется эффективностью их труда, а также условиями, обеспечивающими стабильность его работы, с другой стороны, работники общества являются основным его ресурсом и источником развития.

Для достижения общей цели стороны признают необходимость как роста производительности труда и улучшение его качества, так и обеспечение работникам учреждения достойного существования.

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения на основе согласования взаимных интересов сторон между работодателем – администрацией ГБУЗ «Городская больница №4» (далее - Учреждение) и работниками ГБУЗ «Городская больница №4» (статья 40 ТК РФ).

1.2. Настоящий договор разработан и заключен на основе норм и положений:

- Конституции Российской Федерации;

- Трудового кодекса Российской Федерации, изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федерального закона от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Бурятия и Бурятской организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018 – 2021 гг.
- Федерального закона от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 19.04.1991 года № 1032-1 –ФЗ «О занятости населения Российской Федерации»;
- Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Федерального закона от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда, занятости, социального страхования, охраны труда и т.д.

1.3. Юридическими сторонами КД являются: с одной стороны – Главный врач ГБУЗ «ГБ №4», (далее - Работодатель), с другой стороны – профсоюзный комитет (далее - Профком) ГБУЗ «ГБ №4» в лице председателя профкома, который представляет интересы работников (ст. 29 ТК РФ).

1.4. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников, правомочным представлять в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Стороны договорились, что положения и нормы, установленные настоящим КД, обязательны для выполнения Работодателем, должностными лицами Работодателя, работниками и Профкомом. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых ими обязательств в течение установленного срока его действия. До истечения срока действия КД может быть расторгнут или изменен только по взаимной договоренности сторон.

1.6. Стороны договорились, что в период действия КД, при условии выполнения Работодателем его положений, Профком как представитель работников, не выдвигает новых требований по труду и социальному развитию и не использует в качестве давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

В случае нарушения этой договоренности Работодатель вправе применять к ее участникам меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ТК РФ.

1.7. В течение срока действия КД любая из сторон может вносить предложения по изменению и дополнению КД, которые могут быть приняты сторонами по взаимному юридически оформленному согласию (ст. 44 ТК РФ). В случае не достижения согласия любая из сторон может прибегнуть к процедуре коллективных переговоров в соответствии с ТК РФ. В этих случаях заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров. Переговоры должны быть начаты не позднее 7 календарных дней (ст. 36 ТК РФ).

1.8. КД вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3 (трех) лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении указанного срока договор действует до внесения установленным законом порядком дополнений или изменений или заключения нового КД. Любая из сторон за три месяца до окончания срока КД вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по подготовке и заключению нового КД. В соответствии со ст.43 ТК РФ при смене формы собственности Учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Условия настоящего КД не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 57 ТК РФ). Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, КД, соглашениями, либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ).

1.10. Приложения к КД являются его неотъемлемой составной частью.

1.11. Работодатель в течение семи дней со дня подписания настоящего КД направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ). Вступление КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с КД в течение месяца со дня регистрации всех работников Учреждения, а также знакомить всех вновь принимаемых работников.

### **Общие обязанности сторон КД**

Стороны пришли к соглашению, что интересы, изложенные в КД, могут быть реализованы в полной мере при условии обязательного выполнения сторонами в полном объеме условий КД.

### **2. Трудовой договор**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. На основании заключенного трудового договора приказом (распоряжением) работодателя оформляется прием на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем работы оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.7.1. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.7.2. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему новую имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7.3. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Работодатель в соответствии со статьями 195.1-197 ТК РФ обязуется проводить повышение квалификации медицинскому и немедицинскому персоналу.

3.2. Медицинский персонал, в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 73 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" обязан совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

3.3. Работодатель в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", со статьей 187 ТК РФ обязуется проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации врачей и среднего медицинского персонала с сохранением среднемесячной заработной платы с оформлением соответствующих ежегодных графиков (согласно Постановления Правительства РФ от 19.06.2012 г. № 608, Приказа МЗ РФ от 03.08.2012 г. № 66н).

3.4. Повышение квалификации немедицинского персонала проводится по согласованию сторон в соответствии с ежегодным графиком.

3.5. Работодатель вправе выделять из средств от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности, направленных на развитие учреждения, средства на профессиональную подготовку персонала, на материальное поддержание работников учреждения в период обучения (выдача материальной помощи, оплата жилья работников, стипендии, оплата проезда и др.) по усмотрению Работодателя исходя из материальных возможностей Учреждения.

3.6. По окончании обучения Работник обязуется отработать в учреждении не менее 5 лет, в противном случае компенсирует расходы, понесенные Работодателем для исполнения обязательств, вытекающих из настоящего раздела КД.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профкома по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.ст. 82 , 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюза, ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: проработавшие в учреждении свыше 10 лет лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с медицинской деятельностью.

4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Основные вопросы, касающиеся данного раздела, сформулированы в правилах внутреннего распорядка. Работники учреждения обязуются строго выполнять правила внутреннего распорядка, утвержденные на собрании трудового коллектива (Приложение №1).

5.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы по общему правилу не может превышать 40 часов в неделю. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Для некоторых работников, согласно законодательству, в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени может быть сокращена. (Приложение №2).

5.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, с учетом специфики работы (Приложение №4).

Согласно ст.ст. 92, 94 ТК РФ для инвалидов I и II группы продолжительность рабочей недели сокращается на 5 часов, продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со ст.ст. 92, 94 ТК РФ для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочей недели составляет не более 24 часов в неделю.

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность рабочей недели сокращается на 5 часов и продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 7 часов в день.

Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Оплата труда работника при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

К работе в ночное время не допускается привлекать:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов; работников-инвалидов; родителей, воспитывающих без супруга детей до 5-ти лет; лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, без их письменного согласия;
- других категорий работников (ст. 96 ТК РФ).

Привлечение работодателем всех категорий работников к сверхурочной работе допускается в случаях, перечисленных в ст. 99 ТК РФ и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Оплата труда сверхурочного рабочего времени производится согласно законодательству.

5.4. Графики гибкого рабочего времени вводятся в соответствии с приказом (распоряжением), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. Работодатель может устанавливать по согласованию с профсоюзным органом перечень должностей с ненормированным рабочим днем (Приложение №5).

5.6. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Графики сменности доводятся до сведения медицинского персонала, не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

5.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 1 часа, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

Работникам, работающим по графикам сменности, выходные дни предоставляются в различные дни недели по согласованию с работодателем и профсоюзным комитетом.

5.8. Работникам, принимающим участие в летней и зимней спартакиаде, продолжительность которых от 2 и более календарных дней предоставляется один выходной день – следующий рабочий день с сохранением средней заработной платы.

5.9. Работникам учреждения предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, начисленного в соответствии с законодательством.

В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно, согласно графикам отпусков. Графики отпусков утверждаются до «16» декабря каждого года. Каждый работник должен быть ознакомлен с графиком отпусков не позднее 2-х недель до начала его отпуска.

Согласно ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день предоставляется в удобное для них время, в соответствии со ст. 267 ТК РФ.

5.10. Согласно ст.ст. 116, 117, 119 ТК РФ, Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день от 25.10.1974 г. № 298/П - 22, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение №3):

1) занятым на работах с вредными условиями труда: на работах, связанных с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов;

2) работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее 3-х дней согласно законодательству. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается по приказу Главного врача.

3) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.11. Учреждение с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Работодатель предоставляет по заявлению работника отпуск до 3-х календарных дней с сохранением среднемесячной заработной платы за счет экономии фонда оплаты труда: в случае смерти близких родственников (родители, дети, в том числе усыновленные, удочеренные), в случае смерти членов семьи (супруг, супруга).

5.12. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;

б) работникам, в случае рождения ребенка, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

При регистрации брака работодатель предоставляет работнику дополнительный социальный отпуск с сохранением среднемесячной заработной платы - 3 календарных дня, а также 2 календарных дня без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника.

5.13. Согласно ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

5.14. В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:

– время фактической работы;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с действующим законодательством сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

– время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлении на прежней работе;

– период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;



– время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе, вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.15. Согласно ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

5.16. В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для них этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.17. Согласно ст. 125 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.

В соответствии со статьей 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, по согласованию с работодателем.

Не допускается отзыв из отпуска и замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18-ти лет и работникам, занятым на работах с особо тяжелыми условиями труда.

5.18. Согласно ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

## **6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ «Городская больница №4» (далее - Положение), разработанного в

соответствии со статьей 144 ТК РФ, в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений здравоохранения Республики Бурятия, утвержденным Министерством здравоохранения Республики Бурятия, которые предусматривают принципы системы оплаты труда работников, финансируемых за счет средств республиканского бюджета, средств обязательного медицинского страхования и средств от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности на основе окладов (должностных окладов), ставок в зависимости от профессиональной квалификационной группы с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера с применением повышающих коэффициентов.

Заработная плата складывается из единых принципов системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- сохранение выплат за выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в учреждениях;
- использование различных видов выплат за высокие результаты и качество выполнения работ за счет применения коэффициентов стимулирующего характера, устанавливаемых окладов к минимальным окладам;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально- квалификационных групп.

С учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, к окладу работника устанавливаются повышающие коэффициенты (коэффициент квалификационного уровня, коэффициент интенсивности и напряженности труда, иные компенсационные выплаты, предусмотренные отраслевым положением по оплате труда). Коэффициент стимулирующего характера, т.е. коэффициент качества выполненных работ, оказанных услуг подлежит изменению по результатам подведения итогов выполнения критериев ежемесячно ответственными лицами, согласно Положению об оплате труда работников учреждения, который рассчитывается в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Изменение и дополнение Положения производится по итогам проведения переговоров представителей работников и Работодателя в порядке, предусмотренном статьями 40-51 ТК РФ.

6.2. В соответствии со статьей 136 ТК РФ при выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка устанавливается с учетом мнения Профкома. Оплату отпуска Работодатель обязан производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.3. Согласно статье 137 ТК РФ удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50% заработной платы, причитающейся работнику (статья 138 ТК РФ).

6.4. О введении существенных изменений в условия труда Работодатель обязан уведомлять работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

6.5. Согласно статье 136 ТК РФ заработную плату работникам Работодатель обязан выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

- за первую половину месяца 30 числа,
- за вторую половину месяца 15 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы проводить накануне этого дня.

Заработная плата работнику зачисляется на счет работника открытого в кредитной организации согласно его письменному заявлению.

6.5.1. Выдача расчетных листков (приложение №6) производится до выплаты заработной платы на бумажном носителе лично сотруднику под роспись в журнале учета выдачи расчетных листков или направляться по электронной почте в соответствии с личным заявлением работника.

6.6. В соответствии со статьей 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.7. Согласно статье 142 ТК РФ Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.8. Согласно статье 236 ТК РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.9. Согласно статье 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и в размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами, а именно Работодатель обязан:

- выплачивать районный коэффициент в размере 20% от начисленной суммы заработной платы в соответствии с Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденным постановлением СМ СССР от 10.11.67г. № 1029 "О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.11.1967 N 512/П-28 "О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятской АССР и Европейского Севера, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения" и другими нормативно-правовыми актами Правительства РФ.

- выплачивать процентную надбавку к заработной плате работникам в размере 30% от начисленной суммы за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, согласно Постановлениям Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 г. №458, Министерства труда РФ от 11.09.1995 г. №49 и другими нормативно-правовыми актами Правительства РФ.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 30%.

6.10. Согласно статье 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты согласно Положения об оплате труда.

Указанные выплаты производятся на основании заявления от работника, оформленного надлежащим образом с надлежащим отражением в таблице учета рабочего времени. Контроль за правильностью оформления таблицы учета рабочего времени в соответствии с приказом главного врача на оплату труда в случаях выполнения работ, отклоняющихся от нормальных, возложить на табельщиков.

6.11. В соответствии со статьей 151 ТК РФ работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника согласно Положению об оплате труда.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно статье 60 ТК РФ.

6.12. Согласно статье 152 ТК РФ Работодатель обязан оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.14. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

6.15. В области нормирования труда стороны договорились:

6.15.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6.15.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

6.15.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

## **7. Социальные программы**

7.1. Работодатель проводит ежегодные медицинские осмотры работников учреждения, лечение выявленных больных в условиях поликлиники и стационара в соответствии со стандартами и теми методами лечения, которые имеются в ГБУЗ «Городская больница №4».

7.2. Работодатель активизирует физкультурно-спортивную работу в коллективе учреждения.

7.3. Работодатель предоставляет возможность посещать бассейн сотрудникам и их детям до 16 часов в рабочие дни, спортивные залы.

7.4. Взимание профсоюзных членских взносов производится через бухгалтерию в безналичном порядке на основании письменных заявлений членов профсоюза.

7.5. Для членов профсоюзного комитета Профком обязуется оказывать материальную помощь из средств профкома в размере 1000 рублей:

- на погребение работника или члена семьи;
- на помощь работнику в случае нахождения его в трудной жизненной ситуации;

7.6. Профком обязуется выделять средства согласно ежегодной смете проф. бюджета на проведение культурно-массовых мероприятий.

7.7. Профком обязуется оказывать членам профкома правовую помощь.

7.8. Профком обязуется осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования.

7.9. Из средств от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности выделить сумму на проведение мероприятий по учреждению (организация вечеров, проведение конкурсов, вручения премий, организация соревнований).

7.10. Работодатель имеет право за счет текущего финансирования поощрять работников за качественные результаты работы.

7.11. За особые трудовые заслуги работника могут представить к государственным наградам, почетным званиям, ведомственным знакам отличия, другим видам и формам поощрения вышестоящих органов.

При награждении работников почетными грамотами, присвоении званий, иными знаками отличия Работодатель вправе из средств от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности выплачивать единовременное поощрение в виде премии в размерах, определяемых Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.12. С целью закрепления кадров Работодатель, исходя из финансовых возможностей, может частично производить оплату жилья Работника или осуществлять мероприятия по обеспечению работников служебным жильем из средств от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности, а так же целевых источников финансирования или предоставлять жилье работникам.

Оплата (частичная оплата) жилья производится на основании трехстороннего договора аренды между работником, Работодателем и собственником жилого помещения, заключаемых на срок не более 3 лет, по окончании которого Работник обязуется отработать в учреждении не менее 5 лет, в противном случае компенсирует расходы, понесенные Работодателем для исполнения заключенного договора.

Служебное жилье может предоставляться Работнику на срок не более 3 лет.

7.13. В случае ходатайства Учреждения о направлении физического лица, имеющего высшее медицинское (фармацевтическое) образование на обучение по программе ординатуры в рамках целевого приема на обучение (в соответствии с действующим законодательством РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 19.11.2013 №1258 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программа ординатуры», Приказом Минздрава России от 11.05.2017 N 212н "Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры") и заключение договора о трудоустройстве по окончании обучения, работодатель ежемесячно выплачивает слушателю стипендию в размере 3000 рублей из средств от иной приносящей доход деятельности, при наличии финансовых средств».

## **8. Социальная защита молодежи**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.

8.1.2. Создать Совет молодых специалистов.

8.2. Организовать и проводить массовые мероприятия и спартакиады.

8.3. Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

8.5. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.6. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

8.7. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

8.8. Работодатель обязуется молодым специалистам – медицинским работникам в возрасте до 35 лет, имеющих средне-специальное, высшее образование, впервые приступившие к трудовой деятельности в Учреждении после получения профильного образования, осуществлять выплаты компенсационного характера из текущего финансирования в размере 0,3 от должностного оклада в течение первых трех лет после окончания учебных заведений и 0,1 от должностного оклада в течение последующих 2-х лет непрерывной работы.

## **9. Гарантии деятельности профсоюза**

9.1. Права выборного профсоюзного органа учреждения и гарантии его деятельности определяются Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», республиканским законодательством, коллективными договорами и соглашениями, Уставом профсоюза.

9.2. Работодатель обязан соблюдать права профсоюза, всемерно способствовать его деятельности.

9.3. Работодатель предоставляет бесплатно профкому помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профкома и для проведения собраний работников «Городской больницы № 4».

9.4. Работодатель предоставляет профкому бесплатно транспортные средства и средства связи.

9.5. Профком ГБУЗ «Городская больница № 4» представляет и защищает интересы членов профсоюза по вопросам трудовых прав и связанных с трудом отношений.

9.6. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель обязан бесплатно и беспрепятственно предоставлять ей всю необходимую информацию, касающуюся социально-трудовых вопросов, по письменной заявке, за исключением врачебной тайны.

9.7. Работодатель не вправе препятствовать профкому, посещать структурные подразделения «Городской больницы № 4», в которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач, предоставленных законодательством.

9.8. Должностные лица, препятствующие деятельности профкома, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.9. Членам профкома, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профессиональной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзами в соответствии с действующим законодательством.

9.10. Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ учреждения с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

## 10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

10.2. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации медицинских работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## 11. Охрана труда

Работодатель обязуется:

11.1. Работодатель обязуется обеспечивать государственные нормативные требования охраны труда работников в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса РФ главы 34-36.

- Федерального Закона РФ от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

- Постановления Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда";

- Федерального закона РФ от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

11.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона РФ от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

11.3. Сформировать пакет нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

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

11.5. Обеспечить обучение работников безопасным приемам и методам труда, своевременное проведение инструктажей по охране труда за счет работодателя.

11.6. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью, средствами защиты в соответствии с предусмотренными законодательством нормами.

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

11.8. Организовывать проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ).

11.8.1. Работодатель обязуется возместить работнику стоимость обязательных предварительных медицинских осмотров (при поступлении на работу) по истечении окончания испытательного срока.

11.9. На работах с вредными условиями труда работникам работодатель обязуется выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно статье 222 ТК РФ.

11.10. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве создает комиссию для расследования обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма с участием профкома.

11.11. Работодатель обязуется производить выплаты компенсационного характера для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от установленного класса (подкласса) на основании проведенной в Учреждении специальной оценки условий труда согласно Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда», отраслевого Положения о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия, действующего Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Городская больница №4».

11.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №3).

11.13. Работодатель обязуется не привлекать беременных женщин к сверхурочным работам и работам в ночное время.

11.14. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

11.15. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены во внеурочное время.

## **12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях**

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

12.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором



или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

12.4. Настоящий коллективный договор подписан в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

**УТВЕРЖДЕНО**

От работодателя  
ГБУЗ «Городская больница № 4»  
И.о. главного врача  
Л.Д. Шабасва  
« 26 » 02 2021 г.



**СОГЛАСОВАНО**

От профсоюзного комитета  
ГБУЗ «Городская больница № 4»  
Председатель профкома  
С.А. Урханов  
« 26 » 02 2021 г.

**ПРАВИЛА**

**Внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «Городская больница №4»**

*«Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя» (ст.189 Трудового кодекса РФ).*

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «Городская больница №4» разработаны на основе требований Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, других законодательных и правовых актов, определяющих порядок и условия организации трудовых отношений.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору и имеют с ним равную юридическую силу, действуют в течение всего срока действия коллективного договора.
- 1.3. Условия и нормы, отраженные в Правилах внутреннего трудового распорядка являются обязательными для работников и Работодателя. Условия трудовых договоров, ухудшающие права работников по сравнению с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, недействительны.
- 1.4. Правила внутреннего трудового распорядка вводятся с целью обеспечения полной реализации законодательных норм, определяющих порядок и условия организации трудовых отношений, повышения качества и эффективности труда работников, рационального использования рабочего времени, укрепления трудовой дисциплины, а также ответственности сторон трудовых отношений за свои действия.
- 1.5. Стороны принимают на себя обязательство руководствоваться положениями настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, неукоснительно соблюдая все условия, отраженные в них, а также нести ответственность за нарушение или невыполнение их положений, предусмотренных законодательством РФ и нормативными актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.
- 1.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, вправе в период срока его действия вносить предложения о дополнении и изменении положений, отраженных в Правилах внутреннего трудового распорядка, которые считаются принятыми по взаимному письменному соглашению сторон.
- 1.7. Контроль за реализацией положений Правил внутреннего трудового распорядка осуществляется сторонами, подписавшими коллективный договор и настоящие Правила. Стороны осуществляют плановые проверки выполнения настоящих Правил как совместными комиссиями, так и в одностороннем порядке.

## II. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.1. До подписания Трудового договора при приеме на работу, Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается двумя сторонами. Один экземпляр хранится в кадровом органе ГБУЗ «Городская больница №4», другой - у работника. Получение работником экземпляра трудового договора обязательно должно подтверждаться подписью работника в журнале регистрации трудовых договоров и изменений к ним. Содержание трудового договора должно строго соответствовать статье 57 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора могут предусматриваться следующие дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ, в частности:

- об испытательном сроке;
- об уточнении места работы и рабочем месте;
- о не разглашении охраняемой законом тайны;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока;
- о видах и условиях дополнительного социального страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством.

2.4. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и условия из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.5. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему новую имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе, Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником Работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период, со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.8. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст.59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.11. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

2.12. В отдельных случаях, с учетом специфики работы в соответствии с федеральным законодательством, может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

2.13. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных трудовым законодательством.

2.14. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением, работодатель по письменному заявлению этого лица оформляет трудовую книжку.

2.15. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат лица:

- не достигшие возраста 18 лет;
- работники, принимаемые на работу с вредными и (или) опасными или тяжелыми условиями труда;
- работники, принимаемые на работу, связанную с движением транспорта;

- работники, принимаемые на работу в общественное питание и торговлю, водопроводных сооружений;
- работники, принимаемые на работу, лечебно-профилактических, детских учреждений и других согласно ст. 213 ТК РФ.

2.16. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

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

В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

### **III. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора установлены статьей 77 ТК РФ, а порядок прекращения срочного трудового договора – статьей 79 ТК РФ.

3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

3.5. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.6. Работник обязуется возместить затраты, понесенные Работодателем на обучение согласно заключенного договора об обучении работника за счет работодателя.

## IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

### 4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;
- требовать от Работников надлежащего выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, положением о структурном подразделении, распределением обязанностей, нарядами, заданиями;
- требовать от Работников соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха и соблюдения норм, установленных настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами Городской больницы № 4;
- налагать на Работника дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством РФ;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- взыскивать денежные средства в установленном законодательством РФ порядке с Работников Городской больницы № 4 за прямой (действительный) ущерб, причиненный больнице: недостача, порча, понижение ценности имущества Городской больницы № 4, либо проведение излишних выплат по вине Работника Городской больницы № 4 другому субъекту (физическому или юридическому лицу) и др.;
- требовать от Работника возврата выданных ему для выполнения профессиональных обязанностей технических средств, принадлежащих Городской больнице № 4 на правах собственности, в том числе в судебном порядке.

### 4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить каждому Работнику работу в соответствии с трудовым договором;
- обеспечить реализацию основных функций и развитие материально-технической базы Городской больницы № 4 в соответствии с ее статусом и уставом, определять производственные задачи для коллектива, нести ответственность за работу по подбору, расстановке и воспитанию кадров;
- правильно организовать труд Работников с учетом специальности и квалификации каждого;
- обеспечить Работника исправным оборудованием, инструментами, компьютерной и оргтехникой, технической документацией и иными средствами, а также нормативными запасами сырья, материалов и других ресурсов, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, предусмотренном ТК РФ;
- обеспечить контроль за соблюдением производственной и трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- обеспечить исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции, оборудования в зданиях и сооружениях Городской больницы № 4;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями

специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

- способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков - создавать условия для профессионального и творческого роста, внедрения передового опыта, научной организации труда на каждом рабочем месте;
- способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать творческую инициативу сотрудников, своевременно рассматривать критические замечания Работников и сообщать им о принятых мерах;
- своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать массовому техническому творчеству;
- улучшать условия труда сотрудников, создавать условия для отдыха во время обеденного перерыва, приема пищи, хранения личной одежды и вещей;
- обеспечивать государственное социальное страхование всех сотрудников и выполнение всех социальных льгот, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- внимательно относиться к нуждам и запросам Работников, проявлять заботу об их социально-бытовых нуждах, выполнять социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором;
- своевременно предоставлять отпуска всем Работникам в соответствии с утвержденными графиками отпусков;
- постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, повышать качество нормирования труда; обеспечивать заинтересованность Работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов; правильно применять действующие условия оплаты и нормирования труда, выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами Городской больницы № 4, трудовым договором;
- предоставлять представителям профкома полную и достоверную информацию для осуществления профсоюзной деятельности, предусмотренной настоящим КД, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- постоянно осуществлять контроль за знанием и соблюдением Работниками всех требований техники безопасности, производственной санитарии и гигиены труда, противопожарной безопасности.

4.3. Руководство исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом Городской больницы № 4.

## **V. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

5.1. Права и обязанности работников определены законодательными и иными нормативными актами, а также настоящим КД.

5.2. За неисполнение своих обязанностей работники несут ответственность в соответствии с законодательными, нормативными актами, внутренними документами учреждения и настоящим КД.

Дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины налагаются на работников приказом по ГБУЗ «Городская больница №4» в установленном законом порядке.

Все приказы о наложении дисциплинарных взысканий в обязательном порядке согласуются с профкомом и юристом.

Порядок наложения дисциплинарных взысканий определен в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работник обязан незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

5.3. Работник вправе:

- заключать, расторгать, изменять трудовой договор в порядке, определенном действующим законодательством;
- требовать от работодателя рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- требовать от работодателя своевременной выплаты заработной платы;
- защищать свои интересы как посредством профессиональных союзов, так и самостоятельно;
- вносить предложения об организации работы учреждения, об улучшении качества и условий труда;
- требовать возмещения вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
- после прохождения военной службы требовать от работодателя права поступления на работу в ту же организацию, где он работал до прохождения военной службы, также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу в соответствии со статьей 5 Федерального закона «О статусе военнослужащих» №76-ФЗ от 27.05.1998г.

5.4. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила ТБ и ОТ;
- бережно относиться к имуществу учреждения.

## **VI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА**

Права и обязанности профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ, уставом отраслевого профсоюза трудящихся и настоящим КД.

6.1. Работодатель признает, что при заключении и исполнении настоящего КД профком является законным и единственным представителем трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников учреждения. Профком пользуется исключительным правом на контроль за соблюдением условий КД.

6.2. Решения работодателя, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников, принимаются либо по согласованию (п.6.7. настоящего КД), либо по предварительному уведомлению профкома в сроки и в порядке, предусмотренном законодательством.

6.3. В случае необходимости профком вправе запросить у работодателя причины (аргументы) принятия того или иного решения, либо вносить свои проекты решений в сфере использования труда и социального развития жизни работников. Срок предоставления ответа – не позднее 7 дней с момента поступления письменного запроса.

6.4. В сферу компетенции профкома входит также выражение коллективного мнения по вопросам управления учреждением, производством, экономической и финансовой политики работодателя, а также участие в принятии по ним решений, для чего уполномоченные представители профкома имеют право присутствовать на заседаниях правления и совещаниях администрации.

6.5. Профком вправе проводить собрания (конференции) трудового коллектива, связанные с разработкой и применением КД, отчетно-выборные собрания (конференции), также собрания (конференции) по разрешению трудовых споров. Присутствие представителей работодателя на собраниях (конференциях) трудовых коллективов обязательно.

Профком имеет право беспрепятственно приглашать для консультации и участия в собраниях (конференциях) представителей объединения профсоюзов РБ, юридических консультантов.



6.6. Профком пользуется правом представительства интересов работников, связанных с выполнением КД.

С этой целью:

- работники могут беспрепятственно приглашать для консультации по этим вопросам представителей профкома;
- представители профкома могут по просьбе рабочих и служащих участвовать в рассмотрении любых вопросов (конфликтов) между работниками и работодателем.

6.7. По согласованию с профкомом осуществляются:

- установление систем оплаты труда, премиальных положений, иных поощрительных выплат;
- привлечение работников к работе в выходные дни отдыха;
- согласование инструкций по технике безопасности;
- привлечение к сверхурочным работам;
- утверждение графиков сменности;
- введение суммированного учета рабочего времени;
- утверждение правил внутреннего распорядка;
- установление графиков отпусков;
- рассмотрение приказов о наложении дисциплинарных взысканий на работников;
- установление неполного рабочего времени;
- расторжение трудового договора с работником в соответствии со ст. 81 ТК РФ (по инициативе работодателя).

6.8. Профком признает свою деятельность за реализацию общих целей, сотрудничает с работодателем в деле обеспечения трудовой дисциплины.

## **VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ**

7.1. Прием на работу и заключение трудового договора осуществляется в соответствии с ТК РФ и Конституцией РФ.

7.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на время выполнения определенной работы. В трудовом договоре обязательно должны содержаться все условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, а также требования обязательного исполнения условий КД и требований техники безопасности.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим КД.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, указанных в законодательстве.

При поступлении на работу работники обязаны знакомиться под роспись с правилами внутреннего распорядка, коллективным договором. Ответственность за ознакомление под роспись возлагается на начальника отдела кадров.

7.3. Любое увольнение или сокращение члена профсоюза производится с согласия профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

7.4. Лица, имеющие систематические нарушения трудовой дисциплины, прогул, факты появления на работе в нетрезвом состоянии, подлежат увольнению согласно законодательству.

7.5. Лица, совершившие по месту работы хищение чужой собственности, подлежат увольнению в соответствии с ТК РФ.

7.6. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации врачей и среднего медицинского персонала за свой счет с сохранением среднемесячной заработной платы с оформлением соответствующих ежегодных графиков.

7.7. Работодатель вправе, руководствуясь принципами эффективности использования бюджетных средств, выделять средства текущего финансирования на профессиональную подготовку персонала, на материальное поддержание работников учреждения (выдача материальной помощи), оплата жилья работников, оплата проезда, и др.) по усмотрению работодателя исходя из финансовых возможностей учреждения.

## **VIII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

8.1. Распорядок рабочего времени работников ГБУЗ «Городская больница №4» приведен в приложении №1 к настоящим Правилам.

8.2. Время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи определяется графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с нормальной продолжительности рабочего времени в неделю, установленной действующим трудовым законодательством РФ, постановлениями Правительства РФ, Министерства труда РФ и иными правовыми актами в зависимости от должности или специальности.

8.3. До начала работы каждый работник должен отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы. Учет явок на работу и уход с нее ведется руководителями отделений или уполномоченными на это лицами.

8.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника - совместительство или по инициативе работодателя - сверхурочная работа.

8.5. Сверхурочные работы могут применяться работодателем в исключительных случаях в порядке и пределах, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

8.6. Работника, появившегося на работе с признаками алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный день (смену) с оформлением акта о присутствии на рабочем месте с признаками алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Работник, в отношении которого имеются подозрения, что находится в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения после Актов и дачи письменного объяснения направляется на медицинское освидетельствование в приемный покой ГБУЗ «Городская больница №4» г. Улан-Удэ в сопровождении руководителя, где врач производит осмотр работника и выносит заключение, знакомит работника под роспись с результатами заключения. Затем работник доставляется в ГАУЗ «Республиканский наркологический диспансер» в сопровождении своего руководителя. Медицинское освидетельствование проводится в кратчайшие сроки и за счет работника, в отношении которого имеются подозрения о состоянии алкогольного наркотического или токсического опьянения. В случае, если работник, в отношении которого имеются подозрения, что он находится в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, отказывается пройти медицинское освидетельствование, в акте об отказе от дачи объяснения делается отметка о том, что работник отказывается пройти медицинское освидетельствование в приемном покое ГБУЗ «Городская больница №4» г.Улан-Удэ и в ГАУЗ «Республиканский наркологический диспансер».

8.7. Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством, с письменного согласия работника.

Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на 1 (один) час в соответствии со ст.95 ТК РФ.

8.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

8.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы ГБУЗ «Городская больница №4» и благоприятных

условий для отдыха работающих.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 16 декабря текущего года и доводится до сведения работников путем ознакомления под роспись.

8.10. Работникам предоставляются дополнительные и иные оплачиваемые отпуска в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

## IX. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе к работникам применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами;
- представление к званию «Лучший по профессии»;
- занесение на Доску почета.

При награждении работников почетными грамотами, присвоении званий, иными знаками отличия Работодатель вправе из средств от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности выплачивать единовременное поощрение в виде премии в размерах:

9.1.1. Почетная грамота администрации Железнодорожного района г.Улан-Удэ – 1000 (одна тысяча) рублей или 0,5 оклада согласно п.6 «Положения о Почетной грамоте администрации Железнодорожного района города Улан-Удэ».

9.1.2. Почетная грамота Администрации г.Улан-Удэ – 4000 (четыре тысячи) рублей согласно «Положения о Почетной грамоте Администрации г.Улан-Удэ».

9.1.3. Почетная грамота Городского Совета депутатов – 5000 (пять тысяч) рублей согласно «Положения о Почетной грамоте Улан - Удэнского Городского Совета депутатов».

9.1.4. Почетная грамота ТФОМС РБ – 5000 (пять тысяч) рублей согласно «Положения о Почетной грамоте Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Бурятия».

9.1.5. Почетная грамота Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Республике Бурятия - 5000 (пять тысяч) рублей согласно «Положения о Почетной грамоте Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Республике Бурятия».

9.1.6. Почетная грамота Народного Хурала Республики Бурятия – 10 000 (десять тысяч) рублей, согласно «Положения о Почетной грамоте Народного Хурала Республики Бурятия».

9.1.7. Согласно «Положения о Почетной грамоте Министерства здравоохранения Республики Бурятия»:

- Благодарственное письмо Министерства здравоохранения Республики Бурятия – 2000 (две тысячи) рублей;
- Почетная грамота Министерства здравоохранения Республики Бурятия – 5000 (пять тысяч) рублей;
- Медаль «За заслуги перед здравоохранением Республики Бурятия 2 степени» - 10 000 (десять тысяч) рублей;
- Медаль «За заслуги перед здравоохранением Республики Бурятия 1 степени» - 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей.

9.1.8. Почетная грамота Бурятская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения РФ – 500 (пятьсот) рублей, согласно «Положения о Почетной грамоте Бурятская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения РФ»

9.1.9. Благодарность Министерства здравоохранения Российской Федерации, Нагрудный знак «Отличник здравоохранения», Почетная грамота Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации» - денежное поощрение на усмотрение Администрации ГБУЗ «Городская больница № 4».

9.1.10. При награждении иными знаками отличия (награды, почетные грамоты, государственные звания и др.) в соответствии с действующим положением о соответствующем знаке отличия или действующим положением о премировании.

9.2. Поощрения применяются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а представления работников к государственным наградам, почетным званиям, ведомственным знакам отличия осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощренного. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

9.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, а также преимущества при продвижении на работе.

9.5. Работники, являющиеся членами профсоюза за активную работу в профсоюзе могут поощряться профсоюзными органами, представляться к наградам профсоюза по решению профсоюзного комитета.

9.6. Работодатель вправе из средств от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности выплачивать единовременное поощрение юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) – действующим работникам, производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- до одного года - половину должностного оклада от занимаемой должности по основному месту работы;
- от одного до пяти лет - один должностной оклад от занимаемой должности по основному месту работы;
- свыше пяти лет - два должностных оклада от занимаемой должности по основному месту работы.

## **X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

10.1. Все работники обязаны подчиняться Работодателю и его представителям, наделенным административно-властными полномочиями, либо осуществляющим распорядительные функции, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью и в пределах их функциональных обязанностей, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

10.2. Работники, Работодатель, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, соблюдать служебную дисциплину руководствуясь этическим кодексом ГБУЗ «Городская больница №4».

10.3. Работники обязаны сохранять вне организации конфиденциальную информацию, касающуюся их служебной деятельности. На основании Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

10.4. Работникам запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы и материалы, принадлежащие организации, без получения на то соответствующего разрешения;
- уносить с места работы служебные документы;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения;
- курение на территории ГБУЗ Городская больница №4 (в зданиях и вне зданий) персоналу и пациентам отделений, за исключением специально отведенных мест. С целью соблюдения мер