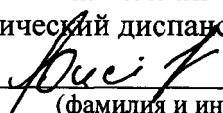


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Областной клинический кардиологический диспансер» (ГБУЗ «ОККД»)

Главный врач
государственного бюджетного учреждения
здравоохранения
Тверской области
«Областной клинический
кардиологический диспансер»

 Чистякова Ю.С.

(фамилия и инициалы)

Председатель собрания трудового
коллектива государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Тверской области «Областной
клинический кардиологический
диспансер»

 Патрикеева Е Ю

(фамилия и инициалы)

«23» 12 2025г.

«23» 12 2025г.



г. Тверь.
2025 год

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА	3
3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	3
4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	4
5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	8
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	8
7. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	12
8. ОПЛАТА ТРУДА	17
9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	21
10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ	22
11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА.....	23
12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	31
13. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ СМК И ИНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	33
14. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	33
15. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА	34
16. ВОПРОСЫ БЫТА, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА	36
17. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.....	36
18. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	37

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор (далее – коллективный договор, договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Тверской области «Областной клинический кардиологический диспансер» (далее – ГБУЗ «ОККД») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками ГБУЗ «ОККД» и работодателем в лице их представителей.

1. Сторонами настоящего коллективного договора является ГБУЗ «ОККД», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача, и Работники ГБУЗ «ОККД», интересы которых представляет Совет Трудового Коллектива (далее СТК), сформированный в соответствии со ст. 37 Трудового кодекса РФ.

2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников ГБУЗ «ОККД» (ст. 43 ТК РФ).

3. Работодатель признает Совет Трудового Коллектива на коллективных переговорах по всем условиям коллективного договора. Цель Совета Трудового Коллектива - защита прав и интересов Работников, закрепленных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4. Договор признает исключительное право Работодателя на планирование, наем, увольнение (в соответствии ТК РФ), продвижение по службе, повышение квалификации Работников обеспечение их занятости, совершенствование системы оплаты труда и условий труда.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

6. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику 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;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7. Работник ГБУЗ «ОККД» обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ОККД»;
- бережно относиться к имуществу ГБУЗ «ОККД», содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

8. Трудовой договор — в трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности. В соответствии с трудовым договором работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации, а работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплачивать заработную плату.

9. Трудовой договор состоит из сведений и условий. О сведениях стороны не договариваются. Сведения констатируют факты, которые имеют существенное юридическое значение. Так, например, с датой заключения сторонами трудового договора закон связывает момент вступления договора в силу.

10. Содержание трудового договора установлено в статье 57 ТК РФ:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица) , заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся ИП - индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

11. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место

работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа вышеперечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) 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.

13. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

14. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

15. Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

16. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; документ,

подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. В отдельных случаях с учётом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (свидетельство о браке, справка о семейном положении и т.д.). Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

17. Расторжение договора работодателем разрешается до окончания испытательного срока, с предупреждением работника за три дня в письменной форме и указанием причин, послуживших причиной для признания этого работника не выдержавшим испытание.

18. Если сотрудник прошёл испытательный срок, то трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя, в частности, в следующих случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения штата;
- неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей;
- разглашения коммерческой тайны.

19. Срочный трудовой договор расторгается обычно по окончании срока его заключения, если не произошли иные обстоятельства, приведшие к расторжению договора.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

20. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца предоставлять в СТК в письменном виде проекты приказов о сокращении численности или штата работников учреждения, перечень вакансий и варианты трудоустройства, а в случае, массового увольнения работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с действующим законодательством.

21. СТК гарантирует предоставление правовой информации сокращенным работникам, а также помощь в трудоустройстве.

22. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, имеют следующие категории работников:

- один из членов семьи, если оба работают в ГБУЗ «ОККД»;
- лица, проработавшие в ГБУЗ «ОККД» более 15 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии любого вида: по старости, за выслугу лет, за особые условия труда);
- одинокие матери (отцы), имеющие детей до 18 лет.

23. При проведении мероприятий, по сокращению численности или штата работников работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

23. Время начала и окончания работы работника ГБУЗ «ОККД» устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка, графиками работы .

25. Продолжительность рабочего дня или смены , непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

26. На отдельных видах работ в ГБУЗ «ОККД», где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

27. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов.

28. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины , одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (статья 93 Трудового кодекса РФ) .

29. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

30. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

31. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

32. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

33. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

34. Продолжительность рабочей недели 40 часов устанавливается для работников не медицинских специальностей.

35. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

36. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника.

37. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником, по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

38. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

39. В ГБУЗ «ОККД» устанавливается следующий режим работы структурных подразделений:

№	Наименование структурного подразделения и должностей	Продолжительность рабочей недели, дни	Начало и окончание работы	Продолжительность времени отдыха и питания	Выходные дни
1	Главный врач, заведующие и старшие медицинские сестры	5-ти дневная рабочая неделя: понедельник-пятница	с 8.00 до 15.48 часов	30 минут в рабочее время	суббота, воскресенье (при одной рабочей субботе в месяц)

2	Заместители главного врача, главная медицинская сестра	5-ти дневная рабочая неделя: понедельник- пятница	с 8.00 до 16.30 часов	с 12.00 до 12.30 часов	суббота, воскресенье
3	Дневной стационар	пятидневная рабочая неделя: понедельник- пятница с двумя выходными днями (суббота, воскресенье при одной рабочей субботе в месяц)	В соответств ии с графиками работы	30 минут в рабочее время	суббота, воскресенье (при одной рабочей субботе в месяц)
4	Поликлиника	пятидневная рабочая неделя: понедельник- пятница с двумя выходными днями (суббота, воскресенье при одной рабочей субботе в месяц)	В соответств ии с графиками работы	30 минут в рабочее время	суббота, воскресенье (при одной рабочей субботе в месяц)
5	Центр общественного здоровья и медицинской профилактики	пятидневная рабочая неделя: понедельник- пятница с двумя выходными днями (суббота, воскресенье при одной рабочей субботе в месяц)	В соответств ии с графиками работы	30 минут в рабочее время	суббота, воскресенье
6	Общепольничный немедицинский персонал	5-ти дневная рабочая неделя:	с 8.00 до 16.30 часов и (или) в соответств ии с графиком работы	с 12.00 до 12.30 часов	суббота, воскресенье

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

Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день:

- главный врач;
- заместитель главного врача по лечебной части;

- заместитель главного врача по организационно-методической работе;
- главная медицинская сестра;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- ведущий специалист по кадрам;
- ведущий экономист;
- ведущий бухгалтер;
- медицинский статистик.

В режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

В режиме гибкого рабочего времени работают следующие структурные подразделения ГБУЗ «ОККД»:

- отделение платных услуг.

За учетный период принимается календарный год.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

41. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

42. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

43. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

44. Всем работникам ГБУЗ «ОККД» предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

45. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

46. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день,

за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными настоящим разделе.

47. В течение рабочего дня работникам ГБУЗ «ОККД» предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В подразделениях, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время.

48. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением следующих случаев Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

49. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

50. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

51. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению главного врача.

52. Работникам ГБУЗ «ОККД» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

53. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается

работодателем не позднее , чем за две недели до наступления календарного года-с учетом мнения СТК.

54. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее , чем за две недели до его начала.

55. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

57. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ, в связи:

1. с регистрацией брака детей работника – до трех календарных дней;
2. с празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) – один календарный день;
3. мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, – до 14 календарных дней в год;
4. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до одного календарного месяца в год.

58. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ГБУЗ «ОККД» в соответствии с законодательством РФ.

60. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

61. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

62. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

63. На работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты, доплаты и премии.

64. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством. Изменения регулируются локальными нормативными актами.

65. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

Наименование должностей	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (дней)
Главный врач	14
Заместитель главного врача по лечебной части	14
Заместитель главного врача по организационно-методической работе	14
Главная медицинская сестра	14
Главный бухгалтер	10
Заместитель главного врача по экономическим вопросам	10
Ведущий специалист по кадрам	7
Ведущий экономист	7
Ведущий бухгалтер	7
Медицинский статистик	14

66. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

67. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По согласованию с непосредственным руководителем оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

68. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

69. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным главным врачом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

71. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

72. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, указанный в заявлении работника, согласованном с работодателем.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

73. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

74. 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.

75. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

76. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

77. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

78. 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. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

8. ОПЛАТА ТРУДА

79. Оплата труда работников устанавливается на основании действующего Положения об оплате труда и действующего Порядка распределения Фонда стимулирующих выплат ГБУЗ «ОККД» за счет средств, полученных в рамках реализации Территориальной программы ОМС Тверской области, утвержденной Главным врачом с учетом мнения СТК.

80. Устанавливаются следующие виды единовременных поощрительных выплат:

- в связи с награждениями Министерства здравоохранения ТО

- ко Дню медицинского работника
- к юбилейным датам сотрудников
- по итогам работы за год

81. Единовременные поощрительные выплаты устанавливаются в пределах утвержденного годового Фонда оплаты труда, в пределах заработанных средств, на основании приказа главного врача.

82. В связи с награждениями Министерства здравоохранения Тверской области

- при награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Тверской области – 5 000 (пять тысяч) рублей ;
- при награждении благодарностью Министерства здравоохранения Тверской области – 2 500 (две тысячи пятьсот) рублей.

83. Единовременная поощрительная выплата ко Дню медицинского работника устанавливается по решению главного врача всем работникам, с которыми заключены трудовые договоры по состоянию на третье воскресенье июня. Размер поощрительной выплаты устанавливается ежегодно приказом главного врача и зависит от размера экономии фонда заработной платы.

84. Единовременная поощрительная выплата к юбилейным датам устанавливается работникам на основании ходатайства руководителя структурного подразделения в соответствии с Положением по оплате труда. Размер выплаты устанавливается из расчета стажа работы в ГБУЗ «ОККД»:

- до пяти лет - в размере 5 000 рублей ;
- от пяти до десяти лет – 15 000 рублей;
- свыше десяти лет – 25 000 рублей .

85. Время нахождения в отпуске по уходу за детьми (в соответствии с действующим трудовым законодательством) входит в число полных календарных лет, учитываемых для расчета размера выплаты. Время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы более 2-х недель по другим основаниям исключается из числа полных календарных лет, учитываемых для расчета размера выплаты.

86. Единовременная поощрительная выплата по итогам работы за год начисляется и выплачивается в пределах экономии годового фонда оплаты труда за отчетный финансовый год на основании индивидуальной оценки труда каждого структурного подразделения и каждого сотрудника. Выплата полагается всем работникам, с которыми заключен трудовой договор по состоянию на 31 декабря года, за который выплачивается выплата. Основанием для начисления выплаты являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и учета фактически отработанного времени работников.

Размер выплаты по итогам работы за год главному врачу устанавливается Министерством здравоохранения Тверской области.

Условия начисления выплаты:

- для всех работников основным условием установления выплаты является наличие экономии годового фонда оплаты труда;
- срок начисления – декабрь отчетного года;
- выплаты непосредственно каждому работнику рассчитываются в зависимости от фактически отработанного времени за год и должностного оклада.

В случае наличия дисциплинарного взыскания начисление указанной выплаты не производится.

87. Единовременная поощрительная выплата за выполнения важных и ответственных работ устанавливается работникам приказом главного врача в рублёвом эквиваленте.

88. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного (прочего) персонала в фонде оплаты труда медицинской организации составляет не более 40%, за исключением случаев, определяемых приказами Министерства здравоохранения Тверской области. Перечень административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается приказом Министерства здравоохранения Тверской области.

89. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель медицинской организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

90. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме.

91. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда .

92. Порядок планирования фонда оплаты труда в медицинских организациях утверждается приказом Министерства здравоохранения Тверской области, может быть пересмотрен в течение финансового года при условии изменения объема плана-задания, тарифов на медицинские услуги, в связи с изменением кадрового состава , а также размера заработной платы по «Дорожной карте» и действует до его отмены, изменения или замены новым.

93. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

94. 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 должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

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

96. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (неотложная медицинская помощь).

97. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

98. Сверхурочная работа оплачивается 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.

99. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

100. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

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

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

101. Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие отраслевые нормы - устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения РФ, Министерством здравоохранения Тверской области и другими вышестоящими органами.

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

102. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

103. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю.

104. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: аванс 28 числа и окончательный расчет 13 числа каждого месяца, по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

105. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

106. Потребность в повышении квалификации и профессиональной подготовки врачебного персонала определяет и формирует заместитель главного врача по лечебной части не позднее, чем за месяц до наступления календарного года.

107. Потребность в повышении квалификации и профессиональной подготовки среднего медицинского персонала определяет и формирует главная медицинская сестра не позднее, чем за месяц до наступления календарного года.

108. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения СТК.

109. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством.

110. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

111. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного ученического договора между работником и работодателем. Права и обязанности сторон ученического договора регулируются статьями 198-208 Трудового кодекса РФ.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

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

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных действующим законодательством.

112. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации) при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

113. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

114. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

115. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

116. Работодатель обязан обеспечить:

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

создание и функционирование системы управления охраной труда;
соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда , в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях , предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

предоставление федеральному органу исполнительной власти , осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного

самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

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

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

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

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

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

следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

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

117. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

118. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

119. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

120. Стороны договорились, что Работодатель за свой счет организует в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников согласно Перечню профессий и работ, при выполнении которых работники подлежат предварительным и периодическим медицинским осмотрам.

121. Стороны договорились о том, что работники приняли обязательства по прохождению дополнительной диспансеризации, во исполнение и в соответствии с соответствующими Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ и Министерства здравоохранения РФ.

122. Стороны договорились, что Работодатель образует специальные комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и предотвращению причин производственного травматизма.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

123. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

124. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

125. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

126. В ГБУЗ «ОККД» устанавливаются нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденные нормативно-правовыми актами РФ.

127. Работодатель, в зависимости от финансово-экономического положения учреждения, может принять решение о приобретении спецодежды сверх типовых норм за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности – при наличии данных средств.

128. Обеспечение профессий и должностей, связанных с вредными условиями труда спецпитанием (молоком) осуществляется в соответствии с действующим законодательством по итогам аттестации рабочих мест.

129. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

130. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

131. Расследованию и учету в соответствии подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

132. При несчастных случаях, указанных в ст. 227 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель (его представитель) обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в Трудовом Кодексе Российской Федерации, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

133. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет главный врач.

Расследование несчастного случая проводится в соответствии со статьями 229-231 Трудового кодекса РФ.

12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

134. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии

работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

135. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) , а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

136. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

137. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

138. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда , в соответствии с трудовым договором , на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) умышленного причинения ущерба;

3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

4) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

5) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

6) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

7) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером;

8) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

139. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Порядок взыскания ущерба определен статьями 248-250 Трудового кодекса Российской Федерации.

140. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

141. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества:

кассир;

кладовщик;

заведующий хозяйством или начальник хозяйственного отдела;

главная медицинская сестра;

старшие медицинские сестры;

заведующая аптекой;

другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

13. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ СМК И ИНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

142. Работодатель предоставляет СМК помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, необходимыми для работы их органов, а также для проведения собраний (конференций).

Членам СМК, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от основной работы время с сохранением среднего заработка для выполнения конкретных общественных обязанностей:

- председателю до 10 часов в месяц;

- членам до 3-х часов в месяц.

143. Работодатель, на основании личных заявлений работников-членов профсоюзной организации, обеспечивает отчисления членских взносов из заработной платы и их перечисление в профсоюз.

144. Представительные органы работников имеют право на бесплатную, достоверную информацию по любому вопросу, связанному с расходованием бюджетных ассигнований, оплатой труда и социальным положением Работников.

145. Комитеты представительных органов работников имеют право, в случае необходимости, запросить у Работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора.

146. Комитеты пользуются правом представительства интересов Работников при разрешении трудовых споров, конфликтов, при разборе профессиональных ошибок и дисциплинарных нарушений. С этой целью члены профкомов и участники СТК могут беспрепятственно принимать участие в работе всех комиссий, где решаются эти вопросы.

147. Стороны договорились о том, что профкомы и СТК, принимают на себя обязательства по участию в совещаниях с работодателем для решения вопросов, относящихся к их компетенции.

14. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

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

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

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

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

149. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

150. Приказ главного врача о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

151. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

15. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

152. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель осуществляет комплекс мероприятий, направленных на безопасное хранение личной информации сотрудника, полученной при трудоустройстве или исполнении трудовых обязанностей. Работодатель является оператором персональных данных, который получает, обрабатывает и хранит личную информацию сотрудников, определяет состав сведений, цели их сбора и перечень мероприятий по их обработке в соответствии с Положением о защите персональных данных.

153. Работодатель и(или) его представители при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

154. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового Кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

155. При передаче персональных данных работника работодатель соблюдает следующие требования:

- не сообщает персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

- не сообщает персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупреждает лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требует от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено.

156. Работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных; свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные

данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом; определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к , относящимся к нему , медицинским данным с помощью медицинского специалиста по его выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных.

157. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

16. ВОПРОСЫ БЫТА, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Работодатель обязуется:

- осуществлять работу по благоустройству и озеленению территории ГБУЗ «ОККД»;
- оказывать организационную помощь коллективу работников в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.

17. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

158. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения.

При необходимости приведения положений настоящего 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 соответствующие изменения и дополнения.

159. Предложения по внесению в коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в СТК.

Разделы коллективного договора могут быть изменены и (или) дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров.

Дополнения и изменения, оформленные как приложение к коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

Приложения к коллективному договору действуют в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений.

160. Все последующие изменения настоящего коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов учреждения реализуются в рамках утвержденного главным врачом плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством.

161. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон , соответствующими органами по труду. При

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

18. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте ГБУЗ «ОККД».

В период действия настоящего коллективного договора, работники имеют право выдвигать новые требования по труду и социально-экономическим вопросам.

За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Настоящий коллективный договор вводится в действие с «23» декабря 2025 года и действует по «22» декабря 2028 года.

Настоящий коллективный договор применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до введения в действие настоящего коллективного договора, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.