

От работодателя:

От работников:

Главный врач
ГБУЗ РТ «Республиканская детская
больница»

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБУЗ РТ
«Республиканская детская больница»



Соржак М.Д.

Чадамба А.П.

«30» июня 2023 года

«30» июня 2023 года

МП

Принят на общем собрании работников
ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница»
от __. __. 2023 г. Протокол № __

**Коллективный договор
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Тыва
«Республиканская детская больница»
на период с «01» июля 2023 г. по «30» июня 2026 г.**

Прошел уведомительную регистрацию:

Министерство труда и социальной
политики Республики Тыва

Тувинская республиканская
организация Профсоюза
работников здравоохранения РФ

ПРОШЕЛ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ
РЕГИСТРАЦИЮ В МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

Тувинская республиканская
организация Профсоюза работников
здравоохранения РФ
667000, г. Кызыл, ул. Кочетова, 30
тел. 2-33-86; 3-02-84

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР 214
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ 13.10.2023 г.
13 октября

Согласовано
Председатель *А. Ангард*



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Основные права и обязанности сторон	5
3. Трудовые отношения и трудовой договор	8
4. Режим труда и время отдыха	13
5. Предоставление отпусков	17
6. Оплата труда. Гарантии и компенсации	22
7. Охрана труда	26
8. Охрана труда женщин	27
9. Гарантии при высвобождении, обеспечение занятости	28
10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа	29
11. Заключительные положения	31

Приложения к Коллективному договору

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Тыва «Республиканская детская больница»

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Тыва «Республиканская детская больница»

Приложение № 3 Перечень отпусков работников ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница»

Приложение № 4 Положение о порядке выплаты единовременного подъемного пособия и его возврата молодым специалистам, работающим в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница»

Приложение № 5 Положение об охране труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Тыва «Республиканская детская больница»

Приложение № 6 Положение о комиссии по трудовым спорам ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Закона Российской Федерации от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановлений Правительства Республики Тыва от 30.10.2015 № 494 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва", от 25.09.2018 № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Республике Тыва, заключенного 26.03.2021 Правительством Республики Тыва в лице Главы Республики Тыва, федерацией профсоюзов Республики Тыва, Торгово-промышленной палаты Республики Тыва и иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва, нормы которых регулируют трудовые отношения между работником и работодателем, и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей¹.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница», в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница», далее «**Профсоюзная организация**»;
- ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» (далее Учреждение), в лице главного врача, действующего на основании Устава, именуемый далее "**Работодатель**".

1.4. Данный Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства РФ и РТ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.6. Профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников,

¹ Статья 40. Коллективный договор "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, независимо от даты уведомительной регистрации и действует в течение трех лет: с 01 июля 2023 года по 30 июня 2026 года. Срок действия данного Коллективного договора прекращается в указанный срок – 30 июня 2026 года.

По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен решением Сторон на срок не более трех лет.

Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением, уведомительная регистрация не проводится, за исключением случаев внесения изменений в содержание коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, также при изменении его типа, реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с главным врачом.

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

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

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

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

1.9. Работники предоставляют право Профсоюзной организации договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва общего собрания трудового Коллектива.

1.10. В период действия Коллективного договора Профсоюзная организация содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Коллективного договора.

1.11. Для ведения Коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Коллективного договора создаётся комиссия в составе не менее 5 человек.

1.12. 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, определённым Сторонами.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

2.1.1. соблюдать условия настоящего Коллективного договора и индивидуальных трудовых договоров;

2.1.2. соблюдать требования статей 370, 372, 373, 374, 377, 378, 379, 380 ТК РФ;

2.1.3. в пределах компетенции добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

2.1.4. выплачивать в полном объеме причитающуюся заработную плату в установленные сроки по мере финансирования Учреждения;

2.1.5. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

2.1.6. создавать безопасные условия труда;

2.1.7. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.1.8. повышать профессиональный уровень работников;

2.1.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников;

2.1.10. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.11. вести коллективные переговоры, и заключать коллективный договор в установленном ТК РФ порядке;

2.1.12. обеспечить и организовать за счет собственных средств проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

2.1.13. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзной организацией и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.2. Работодатель имеет право:

2.2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами и настоящим коллективным договором;

2.2.2. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.2.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если

работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение всеми работниками профессиональных стандартов поведения работников в учреждении и норм профессиональной этики и деонтологии.

2.2.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.5. требовать от работников учреждения, возврата в кассу излишне перечисленных бухгалтерией денежных средств;

2.2.6. в соответствии со статьями 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении трудовых обязанностей (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простоя (ч. 3 ст. 157 ТК);

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 ч. 1 ст. 77 – по состоянию здоровья, когда работник не может занимать определенную должность или п.п. 1 и 2 или 4 ч. 1 ст. 81 (при ликвидации учреждения, при сокращении численности штата или при смене собственника), п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении трудовых обязанностей (часть третья ст. 155 ТК) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

2.2.7. в соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено во всяком случае 50 процентов заработной платы.

Данные ограничения, согласно ч. 3 ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

2.2.8. требовать от работников возмещения расходов Учреждения потраченных на оплату штрафов, наложенных по результатам проверки надзорных органов, допущенных по вине работника (работников), если вина работника (работников) установится при проведении служебной проверки.

2.2.9. принимать локальные нормативные акты;

2.2.10. отстранять от работы (не допускать к работе) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работника не сохраняется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.3. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзная организация обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора в период действия настоящего коллективного договора.

2.4. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.5. Работодатель и профсоюзная организация информируют Работников Учреждения об исполнении коллективного договора один раз в год на общем собрании коллектива.

2.6. Стороны обязуются добровольно выполнять условия настоящего

коллективного договора.

2.7. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения, в первую очередь путем переговоров.

2.8. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

3.2. Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.3. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора и оформляются в письменной форме, в двух экземплярах и хранятся у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

3.4. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре указываются:

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 индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

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 настоящим Кодексом, 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 настоящим Кодексом 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

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

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

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

3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором:

- 1) о неразглашении, охраняемом законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- 2) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока;
- 3) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника.

3.7. Трудовой договор с работником о приеме на работу заключаются, как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор), в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.8. Работодатель обязуется в 3-хдневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий трудового договора, оплаты труда, а также ознакомить работника с данным приказом, должностной инструкцией, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения под роспись.

3.9. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) регулируется ст. 80 ТК РФ.

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

3.11. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до дня увольнения (ст. 79 ТК РФ).

3.12. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены статьями 178-181 ТК РФ.

При сокращении численности и штата работников помимо категорий лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ право на оставление на работе также имеют:

- одинокие матери, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери.

3.13. Перевод работника на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

3.14. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

3.16. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя или у другого работодателя.

3.17. Работнику с письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

3.18. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

3.19. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий, но оплата труда такого работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.20. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по

причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.21. В случае производственной необходимости и во время простоя, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.2 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

3.22. В случае, когда по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение в технике производства, структурная реорганизация, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя.

3.23. Об изменениях, вносимых в определенные сторонами условия трудового договора, а также их причины, вызвавшие необходимость внесения таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.24. Работник при его желании, по согласованию с работодателем может пройти профессиональную переподготовку или повышения квалификации по другой специальности за свой счет, а в случае заинтересованности учреждения в определенном специалисте, учреждение оплачивает профессиональную переподготовку или повышение квалификации за счет учреждения.

3.25. При прохождении работником периодических обязательных курсов повышения квалификации или профессиональную переподготовку, то по согласованию с работодателем, оплата обучения, может быть, выплачено учреждением в размере 50% от стоимости цикла.

3.26. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.27. Совместным решением администрации и профсоюзного комитета, исходя из финансового положения учреждения, лицам трудовые отношения, с которыми прекращается по с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, может предоставляться материальная помощь при наличии финансовых средств.

3.28. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.29. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Размер выходного пособия при расторжении трудового договора по ст. 78 ТК РФ определяется соглашением сторон или трудовым договором.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 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;
- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях - устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с двенадцати часов до тринадцати часов.

4.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделён работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

4.3. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного

непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочерёдно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учётом мнения представителей работников.

4.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 24 часов в месяц и 120 часов в год.

4.5. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные *оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:*

- а) рождение ребёнка – от 3 до 7 дней;
- б) собственная свадьба, свадьба детей – от 2 дней до 7 дней;
- в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестёр) – от 3 до 7 дней.

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребёнка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

4.6. В соответствии с ч.5 статьи 37 Конституции РФ каждому работнику гарантируется право на отдых (ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, ежегодные отпуска). **Причём ежедневный отдых определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности.**

4.7. В связи с характером работы (рентгенкабинет, клинико-диагностическая лаборатория, бактериологическая лаборатория, амбулаторно-поликлиническая служба, круглосуточные стационары), где по условиям производства предоставление работникам перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель согласно п. 3 ст. 108 ТК РФ предоставляет работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.8. Работникам, имеющим сменный характер работы в стационарных отделениях учреждения, у которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно, в соответствии с графиком работы на текущий месяц (ст. 111 ТК РФ).

Графики сменности до сведения работников доводятся не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.9. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через три часа непрерывной работы продолжительностью 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления

устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка суммируются и присоединяются к перерыву для отдыха и питания.

4.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном законодательством.

4.11. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзной организацией. Работа в выходной день на усмотрение работника может быть либо оплачено в двойном размере, либо компенсировано отгулом.

4.12. По заявлению работника предоставляется отгул за фактически отработанное время в выходные и праздничные дни в любое удобное сторонам время, либо отгул может быть приурочен к очередному отпуску по взаимному соглашению сторон.

4.13. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 96 ТК РФ).

4.14. Для бесперебойного разрешения текущих неотложных вопросов, возникающих во время праздничных и выходных дней, устанавливаются дежурства. График дежурств оформляется приказом по учреждению.

4.15. Дежурства медицинских работников, без занятия штатных единиц, работающих с пятидневной рабочей неделей или в режиме гибкого рабочего времени, оплачивается следующим образом: суббота в одинарном размере, воскресенье оплачивается в двойном размере, за исключением медицинских работников, работающих в сменной работе по графику сменности.

4.16. За особый режим работы установлен ненормированный рабочий день следующим работникам:

4.16.1. Заместитель главного врача по лечебной работе (врач-педиатр) (организатор);

4.16.2. Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе (врач-эксперт);

- 4.16.3. Заместитель главного врача по организационно-методической работе (врач-организатор);
- 4.16.4. Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе;
- 4.16.5. Заместитель главного врача по финансово-экономической части;
- 4.16.6. Заместитель главного врача по административно-хозяйственной части;
- 4.16.7. Главный бухгалтер;
- 4.16.8. Главная медицинская сестра;
- 4.16.9. Начальник отдела по управлению персоналом;
- 4.16.10. Начальник планово-экономического отдела;
- 4.16.11. Начальник юридического отдела;
- 4.16.12. Контрактный управляющий - начальник службы;
- 4.16.13. Начальник отдела информационных технологий;
- 4.16.14. Начальник инженерно-технического отдела;
- 4.16.15. Начальник административно-хозяйственного отдела;
- 4.16.16. Социальный работник;
- 4.16.17. Ведущий экономист;
- 4.16.18. Ведущий экономист по финансовой работе;
- 4.16.19. Ведущий специалист по кадрам;
- 4.16.20. Ведущий юрисконсульт;
- 4.16.21. Ведущий юрисконсульт контрактной службы;
- 4.16.22. Секретарь-делопроизводитель;
- 4.16.23. Секретарь-машинистка;
- 4.16.24. Ведущий специалист контрактной службы;
- 4.16.25. Заместитель главного бухгалтера по расчетам и фондам;
- 4.16.26. Ведущий бухгалтер по расчету с рабочими и служащими;
- 4.16.27. Ведущий бухгалтер по учету продуктов питания;
- 4.16.28. Ведущий бухгалтер по учету материальных ценностей;
- 4.16.29. Ведущий бухгалтер по финансовой работе;
- 4.16.30. Кассир;
- 4.16.31. Ведущий инженер программист;
- 4.16.32. Заведующий отделом качества (врач-педиатр);
- 4.16.33. Ведущий специалист отдела качества;
- 4.16.34. Ведущий инженер по гражданской обороне;
- 4.16.35. Ведущий инженер по охране труда;
- 4.16.36. Слесарь-электромонтажник;
- 4.16.37. Подсобный рабочий (грузчик);
- 4.16.38. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- 4.16.39. Уборщик служебных помещений;
- 4.16.40. Слесарь-сантехник;
- 4.16.41. Заведующий вещевым складом;
- 4.16.42. Оператор стиральных машин;
- 4.16.43. Кухонный рабочий;

- 4.16.44. Заведующий продуктовым складом;
- 4.16.45. Ведущий инженер по метрологии;
- 4.16.46. Ведущий инженер по обслуживанию кислородной станции;
- 4.16.47. Техник 1 категории (в т.ч. по обслужив. кислород. станции);
- 4.16.48. Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования.
- 4.16.49. Заместитель главного врача по профилактической работе;
- 4.16.50. Заведующий организационно-аналитическим отделением.

5. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКОВ

5.1. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, принятым по трудовому договору и специальные (дополнительные) отпуска (учебные, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по семейным обстоятельствам и другие).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

5.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу в течение года со дня поступления на работу, то есть за рабочий год, а не за календарный год.

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

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с **графиком отпусков**, утверждённым Работодателем. График отпусков составляется на каждый календарный год, с указанием конкретной даты убытия работника в отпуск и представляется в отдел по управлению персоналом за 14 дней до наступления календарного года.

График отпусков доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. При составлении графика отпусков учитывается время предоставления отпуска в предыдущие годы.

5.5. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным

пределом не ограничиваются. Нерабочие выходные праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.1. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с продолжительностью **28 календарных дней** (ч.1 статьи 115 ТК РФ).

5.2. В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днём работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, согласно Перечню отпусков работников ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» (Приложение № 3).

5.3. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 30.12.1998 г. № 1588 для участковых врачей-педиатров территориальных участков и медицинских сестер педиатрических территориальных участков устанавливается 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

5.4. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Причём гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

5.5. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

5.6. Отзыв работника из отпуска разрешается только с его согласия, или в связи с острой производственной необходимостью. 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 год.

5.7. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии с порядком, установленным ст.ст.114 - 128 ТК РФ.

5.8. По просьбе работника (родителя, опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности (статья 322 ТК РФ).

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается по письменному заявлению работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника в период очередного оплачиваемого отпуска. На основании статьи 9 Федерального закона от 29

декабря 2006 г. № 255-АР, а также письма ФСС России от 5 июня 2007 г. № 02-13/07-4830 отпуск сотрудника продлевается ровно на тот период болезни, который пришелся на отпуск. В этом случае выданные отпускные не пересчитываются. Если остаток отпуска перенесен на другое время, то часть выплаты, приходящуюся на неиспользованные дни отпуска, сотрудник должен вернуть: сотрудник вносит деньги в кассу или излишне выплаченные отпускные удерживаются из зарплаты за ближайший месяц;

- исполнения работником во время отпуска неотложных, важных задач.

5.10. Отзыв работника из отпуска может быть только с письменного согласия самого работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, но при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, которым он предоставляется.

5.11. Выплата отпускных средств производится бухгалтерией не позднее, чем за три дня до его начала. По согласованию с руководителем Учреждения, часть очередного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

5.12. Работникам предоставляются кратковременные отпуска с сохранением заработной платы в случаях указанных в п.4.5 коллективного договора.

5.13. Работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем. Заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы со всеми подтверждающими документами (в случае наличия фактов, указанных в статье 128 ТК РФ), вносится работником на рассмотрение работодателю за 3 рабочих дня с целью своевременного прохождения процедуры согласования с руководством структурного подразделения и дальнейшего оформления приказа кадровыми работниками.

Во время отпуска без сохранения денежного содержания за работником сохраняется замещаемая им должность.

5.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, по основаниям предусмотренным ст. 128 ТК РФ.

5.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст. 255-256, 257 ТК РФ.

5.16. Работодатель обязан в соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни: одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть

использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

5.17. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников и членов их семей.

5.17.1. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников учреждения и членов их семей, определяется настоящим коллективным договором и правилами о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно работникам ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница».

5.17.2. Работникам учреждения и членам их семей 1 раз в 2 года производится компенсация за счет средств обязательного медицинского страхования на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также провоза багажа весом до 10 килограммов, но не более 30 килограммов (далее - компенсация расходов) в соответствии с пунктом 8 статьи 325 ТК РФ.

5.17.3. К членам семьи сотрудника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся *неработающие* муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), *фактически проживающие* с сотрудником.

5.17.4. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи сотрудника производится при условии их выезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска сотрудника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с сотрудником, так и отдельно от него).

Таким образом, не подлежат компенсации стоимость проезда членов семьи работника, к месту использования отпуска и обратно при неиспользовании отпуска в том же месте и в то же время самим работником РДБ.

5.17.5. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска производится по заявлению работника не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), справки о совместном проживании, копии трудовой книжки неработающего члена семьи;

б) даты рождения несовершеннолетних детей работника;

в) место использования отпуска работника и членов его семьи;

г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда, рассчитывается на основании справок соответствующей транспортной организацией о стоимости проезда.

5.17.6. Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у сотрудника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

В дальнейшем у сотрудника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в учреждении - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

5.17.7. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника учреждения возникает одновременно с возникновением такого права у сотрудника.

5.17.8. Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если сотрудник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

5.17.9. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска сотрудника и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

- при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

- при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

- при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 10 килограммов на сотрудника и 10 килограммов на каждого члена семьи, но не более 30 килограммов в общем, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует сотрудник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

5.17.10. В случае если представленные сотрудником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой

категории проезда, чем установлено подпунктом 5.17.9, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной сотруднику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

5.17.11. При отдыхе в другой стране (когда невозможно предъявить фактический билет, а предоставляется справка о стоимости тарифа) обязательным является предоставление туристической путевки или договора на приобретение путевки, где прописан пункт пребывания и указана стоимость путевки. Обязательным также является предоставление отрывных посадочных талонов при перелете воздушным транспортом.

5.17.12. При отдыхе в другой стране основанием для компенсации расходов является справка транспортной организации о стоимости проезда до пограничного пункта в размере минимальной стоимости проезда. Завышение стоимости тарифа не допускается. Ответственность за предоставление недостоверных сведений несет не транспортная компания, а заявитель - работник.

5.17.13. Компенсация расходов при проезде сотрудника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания сотрудника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

5.17.14. При следовании в отпуск личным транспортом обязательным является предоставление Маршрутного листа с отметками убытия и прибытия в пункт назначения. В Маршрутном листе необходимо также прописывать марку автотранспортного средства и норму расхода топлива согласно Паспорту транспортного средства.

5.17.15. В случае, если работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору сотрудника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в допустимых категориях видов транспорта, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, и премии.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии постановлением Правительства Республики Тыва от 30.10.2015 г. № 494 «Об отраслевой системе оплаты труда государственных медицинских организаций и определения порядка и условий оплаты труда работников», настоящим коллективным договором, Положением «Об оплате труда работников ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» и иными локальными правовыми актами учреждения.

6.3. В области оплаты труда стороны договорились:

6.3.1. Формирование структуры заработной платы работников осуществляется, исходя из норм ТК РФ.

6.3.2. Устанавливать оклады (должностные оклады) работников медицинских организаций на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложению N 1 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва, утвержденного постановлением Правительства Республики Тыва от 30 октября 2015 г. N 494.

Установить размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих согласно приложениям N 1 и 2 Постановления от 25 сентября 2018 г. N 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.3.3. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.3.4. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.3.5. Заработная плата, с учетом сроков финансирования деятельности учреждения, выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 30-го числа текущего месяца выплачивается первая часть заработной платы, вторая половина заработной платы 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который она начислена.

6.3.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

6.3.7. Всем работникам учреждения устанавливается повременная система оплаты труда.

6.3.8. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и (или) опасными условиями труда к должностным окладам работников производится доплата согласно специальной оценке условий труда приказом главного врача.

6.3.9. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на доплату утверждается приказом главного врача.

6.3.10. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении сверхурочной работы, увеличении объема выполняемых работ, работе в ночное время, за работу в воскресные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается доплата согласно приказу работодателя.

6.3.11. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии.

6.3.12. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада работника за каждый час работы в ночное время.

6.3.13. Доплата за работу в воскресенье и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.3.14. За стаж непрерывной работы в Учреждении к должностным окладам медицинских работников производится доплата в размере:

- от 3 до 5 лет непрерывной работы – 5 % к окладу (должностному окладу);
- свыше 5 лет непрерывной работы – 10 % к окладу (должностному окладу).
- свыше 10 лет непрерывной работы – 15 % к окладу (должностному окладу).

Период непрерывного стажа работы рассчитывается в соответствии с п. 33 Постановления № 494.

6.3.15. Коэффициент уровня образования применяется при исчислении к базовому окладу средних медработников с высшим профессиональным образованием в размере – 0,07.

6.3.16. Специалистам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием за наличие ученых степеней и почетного звания устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- кандидат медицинских наук, заслуженный врач (работник) Российской Федерации (Республики Тыва), Отличник здравоохранения Российской Федерации – 7 процентов к окладу (должностному окладу);

- доктор медицинских наук, Заслуженный врач Российской Федерации, Народный врач Республики Тыва – 15 процентов к окладу (должностному окладу).

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.3.17. Объем средств по премиальным выплатам по итогам работы устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий плановый год с разбивкой по кварталам. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются при наличии финансовых средств.

При ухудшении показателей в работе или невыполнении работниками принятых обязательств доплаты могут отменяться.

6.3.18. Молодым специалистам, впервые начавшим трудовую деятельность после интернатуры и ординатуры, *выплачивается подъемное пособие* в размере трех должностных окладов, установленной штатным расписанием учреждения должности и квалификации, с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

6.4. В части гарантий и компенсаций стороны договорились:

6.4.1. 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, согласно положению статьи 263 ТК РФ, предусмотрены 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.

6.4.2. Работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, бесплатная выдача молока и других равноценных пищевых продуктов осуществляется согласно специальной оценке условий труда приказом главного врача. Или по желанию работника бесплатная выдача молока и других равноценных пищевых продуктов может быть замена на денежную компенсацию, которая начисляется к заработной плате работника.

Перечень работников, занятых на работах с особо вредными условиями труда, которым предусмотрена бесплатная выдача молока и других равноценных пищевых продуктов утверждается приказом главного врача, на основании специальной оценки условий труда.

6.4.3. Работникам, успешно обучающимся по заочной и очно-заочной или заочной форме обучения предоставляются дополнительные отпуска с

сохранением среднего заработка по вызову учебного заведения (ст.ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ).

В тех случаях, когда учащемуся требуется в один календарный год пройти две промежуточные аттестации в учебном заведении, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только за одну промежуточную аттестацию, а другую учащийся проходит за счет очередного отпуска.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.2. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

7.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в организации.

7.3.1. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

7.3.2. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

7.3.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

- соблюдать запрет на курение в помещениях и на территории Учреждения;

- соблюдать запрет потребления (распития) алкогольной продукции и спиртных напитков в зданиях и помещениях Учреждения, в том числе при

проведении общественно-значимых мероприятий (юбилеев, спартакиад, конференций и др.).

8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.1. В целях сохранения в Учреждении квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы Работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1. Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

8.1.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

8.1.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освободить их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни (ст. 254 ТК РФ).

8.1.4. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

8.1.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, Работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

8.1.6. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации Учреждения (ст. 261 ТК РФ).

8.1.7. Продлевать срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Женщина,

срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

8.1.8. Не допускать расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ).

8.1.9. Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям:

- устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

9. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

9.1. При сокращении численности или штата работников Учреждения *преимущественное право* на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 8 лет.

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

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

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает наем новых работников;

9.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации,

предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

9.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в установленном размере законодательством.

9.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

9.7. Работник обязуется отработать у Работодателя после прохождения повышения квалификации 3 (три) года согласно ч. 3 ст. 19 ТК РФ. Работодатель имеет право взыскать с работника сумму, оплаченную за обучение работника, затраты на командировочные и суточные расходы в период действия договора-обязательства в связи с увольнением работника:

- за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения (пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)».

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.6. Председателю профсоюзной организации на основании его заявления может быть установлена доплата в размере не более 0,5 оклада по основной должности.

10.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, сохраняя за ним место основной работы, и среднюю заработную плату (ст. 374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзной организации или его заместителя без учета мотивированного мнения республиканского комитета Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации профсоюзные членские взносы из заработной платы работников в размере 1 %, в день выдачи заработной платы, из них 35 % в распоряжении Тувинской республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, и 65 % остается в распоряжении первичной профсоюзной организации ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница».

10.10. В целях создания условий деятельности Профсоюзной организации Работодатель:

10.10.1. Предоставляет Профсоюзной организации в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1 Закона о профсоюзах).

10.10.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не высвобожденных от основной работы; освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

10.10.3. В целях защиты социально-трудовых прав работников Учреждения в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзная организация обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости работников, охране труда, созданию безопасных условий труда и своевременной оплате труда в учреждении;

- содействовать эффективной работе учреждения;
- обеспечивать контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

10.11. Профсоюзная организация имеет право:

10.11.1. защищать Работодателя члена профсоюзной организации от неправомерных действий со стороны вышестоящих инстанций;

10.11.2. участвовать в расследованиях несчастных случаев на производстве и профзаболеваний работников Учреждения;

10.11.3. совместно с комиссией социального страхования анализировать состояние заболеваемости работников Учреждения с разработкой мероприятий по снижению заболеваемости, не менее 1 (одного) раза в полугодие.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Контроль исполнения Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и в сроки. В целях более действенного контроля исполнения принятых обязательств назначаются ответственные лица от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

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

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направленных производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами регламентирует:

- порядок приема и увольнения работников,
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора,
- режим работы,
- время отдыха,
- меры поощрения, взыскания
- иные вопросы трудовых отношений.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности производства в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» (далее Учреждение).

1.3. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему полномочий.

1.5. Соблюдение Правил является обязательным для всех работников ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» (далее - Учреждение).

1.6. Правила и изменения к ним утверждаются приказом руководителя и согласовываются с Первичной профсоюзной организацией работников ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» (далее Профсоюзная организация).

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» производится на основании заключенного в письменной форме в двух экземплярах трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, а другой с подписью сотрудника, свидетельствующий о получении экземпляра договора хранится у Работодателя.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, предусмотренных иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

При заключении трудового договора трудовая книжка оформляется Работодателем в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

- 3) данные о своем страховом номере индивидуального лицевого счета в СФР;
- 4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) свидетельство о постановке на учет физического лица в территориальном органе ФНС России;
- 7) справку о наличии (об 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;
- 8) медицинское заключение о допуске к работе;

2.3. Прием на работу оформляется приказом руководителя Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более трех месяцев за исключением:

- 1) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 2) лиц, впервые поступивших на работу по полученной специальности после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования;
- 3) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 4) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

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

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

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное время от основной работы время, регулярно оплачиваемой работы у Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) - то есть при оформлении на работу по совместительству работник оформляет отдельный трудовой договор по данной должности, который оформляется на основании заявления работника, заверенного подписью руководителя подразделения Учреждения.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.8. С согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

2.8.1. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии или такой же профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.8.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.8.3. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, где работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности).

2.8.4. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем.

2.8.5. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.9. Прекращение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.9.1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.9.2. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы прекращается по завершению этой работы.

2.9.3. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.9.4. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

2.11. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

3. Основные права и обязанности сторон трудового договора

3.1. Права и обязанности работника и Работодателя Учреждения: определяются трудовым договором и являются обязательными для выполнения обеими сторонами.

3.2. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности определяются трудовым договором и должностной инструкцией, утвержденной в установленном порядке.

3.3. Работник обязан:

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

3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

3.3.4. выполнять установленные нормы труда;

3.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

3.3.7. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества);

3.3.8. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

3.3.9. При исполнении своих должностных обязанностей должен соблюдать следующие этические нормы:

- соблюдать конфиденциальность информации;
- соблюдать этику делового общения;
- занимать активную позицию в борьбе с профессиональной недобросовестностью;
- не разглашать материалы рабочих исследований;
- не создавать конфликтные ситуации на рабочем месте;
- не совершать действий, которые дискредитируют профессию и репутацию коллег;
- не допускать клевету и распространение сведений, порочащих интересы учреждения и коллег.

3.3.10. Соблюдать корпоративные стандарты профессионального поведения работников Учреждения.

3.3.11. В целях противодействия коррупции, в том числе предупреждения выявления и последующего устранения причин коррупции обязаны:

- воздерживаться от совершения и участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо ответственное за реализацию антикоррупционной политики Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо ответственное за реализацию антикоррупционной политики Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо о возникшем у работника конфликта интересов.

3.3.12. соблюдать запрет потребления (распития) алкогольной продукции и спиртных напитков в зданиях и помещениях Учреждения, в том числе при проведении общественно-значимых мероприятий (юбилеев, спартакиад, конференций и др.).

3.4. Работник имеет право на:

3.4.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим коллективным договором и иными федеральными законами;

3.4.2. рабочее место;

3.4.3. своевременную и в полном объеме получать заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.4.4. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.4.5. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке установленным ТК РФ, иными федеральными законами:

- за свой счет, если работник решил освоить другую специализацию или профессию;

- половину от стоимости обучения оплачивает учреждение, если это периодические курсы повышения квалификации,

- в случаях, когда учреждению необходимо наличие того или иного специалиста, то оплату обучения направляемого от учреждения работника полностью оплачивает учреждение согласно условиям ученического договора;

3.4.6. участие в ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора Учреждения, соглашений;

3.4.7. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.4.8. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

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

3.5. Работодатель обязан:

3.5.1. соблюдать условия настоящего договора и индивидуальных трудовых договоров;

3.5.2. соблюдать требования статей 370, 372, 373, 374, 377, 378, 379, 380 ТК РФ;

3.5.3. добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

3.5.4. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки по мере финансирования Учреждения;

3.5.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор, в установленном ТК РФ и коллективным договором Учреждения порядке;

3.5.6. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- 3.5.7. создавать безопасные условия труда;
- 3.5.8. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.5.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 3.5.10. обеспечивать и организовывать за счет собственных средств проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

3.6. Работодатель имеет право:

3.6.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором Учреждения;

3.6.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.6.3. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

3.6.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников Учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.6.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором Учреждения;

3.6.6. принимать локальные нормативные акты;

3.6.7. отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

5) также в иных случаях, предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работника не сохраняется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Под режимом рабочего времени понимается распределение нормы рабочего времени для данной категории работников в рамках определенного календарного периода.

4.2. Работникам ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница»

устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением медицинских работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а. для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

б. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

с. для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

д. 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;

е. для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- при 36 часовой рабочей неделе – 7,2 часов;
- при 33 часовой рабочей неделе – 6,6 часов;
- при 30 часовой рабочей неделе - 6 часов;
- при 18 часовой рабочей неделе – 3,6 часов (логопед).

4.4. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня (суббота и воскресенье), при шестидневной - один выходной день в неделю.

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с двенадцати часов до тринадцати часов.

Работникам (рентгенкабинет, клиничко-диагностическая лаборатория, амбулаторно-поликлиническая служба, круглосуточные стационары), где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, согласно ч. 3 ст. 108 ТК РФ предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.6. Некоторым работникам из-за невозможности приостановки работы вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, устанавливается сменная работа, в данном случае выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учётом мнения представителей работников. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. В Учреждении разрешается работа до 24 часов в смену с согласия работника.

4.7. Продолжительность рабочего дня:

- При нормальной продолжительности рабочего времени:

Начало работы - 08.00 ч.

Перерыв - с 12.00 до 13.00 ч.

Окончание работы - 17.00.

Выходные дни - суббота, воскресенье.

- При сокращённой продолжительности рабочего времени для лиц, относящихся к категории, определённой в подпункте «е» пункта 4.2.:

Начало работы - 08.00 ч.

Перерыв - с 12.00 до 13.00 ч.

Окончание работы - 16.12.

Выходные дни - суббота, воскресенье.

В остальных случаях при установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, стороны определяют непосредственно при заключении трудового договора.

- При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон путем *составления ежемесячного графика работы*.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

- При сменной работе начало, окончание, общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон путем *составления ежемесячного графика работы*.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному дню, уменьшается на один час. Сменным работникам переработка 1 час компенсируется, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

4.10. Для бесперебойного разрешения текущих неотложных рабочих моментов, возникающих во время нерабочих праздничных и выходных дней, устанавливается график дежурства, утверждаемый Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения.

4.11. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- 1) беременной женщины;
- 2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- 3) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.12. 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.

4.13. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности).

4.14. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются.

4.15. В соответствии с законодательством работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

1) за работу в местностях, приравненных к району Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней в году;

2) за непрерывную работу в данном учреждении свыше трех лет в должностях врач-педиатр участковый и медицинская сестра участковая 3 календарных дня в году;

3) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 7, 14 и 21 календарных дней в году;

4) работникам с ненормированным рабочим днем 7, 14 календарных дней в году.

4.16. Отпуск предоставляется работникам по истечении одного года непрерывной работы в Учреждении. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется по истечении шести месяцев.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.18. В целях бесперебойного функционирования учреждения ежегодные оплачиваемые отпуска работников должны быть разделены на 2 части, при этом одна из частей этого отпуска не должна быть не менее 14 календарных дней. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть предоставлен полностью.

4.19. Отзывать работника из отпуска можно только с согласия работника.

4.20. Продолжительность отпусков рассчитывается согласно ТК РФ.

4.21. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные *оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:*

а) рождение ребёнка – от 3 до 7 дней;

б) собственная свадьба, свадьба детей – от 2 дней до 7 дней;

в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестёр) – от 3 до 7 дней.

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребёнка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

4.22. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

4.23. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5. Режим рабочего времени

5.1. Режим рабочего времени работников в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

5.2. Конкретный режим рабочего времени работников устанавливается в трудовом договоре работника.

5.3. При сменной работе в графиках сменности указывается начало и окончание рабочего дня (смены), количество смен, их продолжительность.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 неделю до их введения в действие.

Запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Отраслевыми правилами предусмотрено, что за образцовое выполнение обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи детскому населению города Кызыла, продолжительную и безупречную работу в Учреждении и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение почетной грамотой;
- 3) выдача премии.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам.

6.2. Поощрения объявляются в приказе Работодателя, доводятся до сведения всего коллектива работников.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

7.1. 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Локальными правовыми актами для работников могут быть предусмотрены также и другие меры взысканий за нарушение трудовой дисциплины.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.7. Приказ Работодателя 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

8. Заключительные положения

8.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждаются

главным врачом ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» с учетом мнения Профсоюзного органа.

8.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» являются приложением к коллективному договору ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница».

Приложение № 2 к
коллективному договору ГБУЗ
РТ «Республиканская детская
больница» от 30.06.2023 г.

Утверждено

Согласовано

Главный врач
ГБУЗ РТ «Республиканская детская
больница»

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБУЗ РТ
«Республиканская детская больница»

Ооржак М.Д.

 Чадамба А.П.

«30» июня 2023 года

«30» июня 2023 года

МП

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Тыва «Республиканская детская
больница»

г. КЫЗЫЛ 2023

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного медицинской организации здравоохранения Республики Тыва «Республиканская детская больница» (далее – медицинская организация) разработано в соответствии с постановлениями Правительства Республики Тыва от 30 октября 2015 года №494 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва» (далее – постановление № 494), от 25 сентября 2018 года № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - постановление № 492), от 31 октября 2019 года № 518, от 28 октября 2020 года, от 15 ноября 2022года «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва», приказами Министерства здравоохранения Республики Тыва от 20 января 2016 года №37пр/16» О внесении изменений в приказ Минздрава от 11.12.2015г. №1502», от 20 февраля 2016 года №165 пр/16 «О внесении дополнений в приказ от 11.12.15г.№1502», от 29 июня 2018 года №781 пр/18 «О внесении изменения и дополнения в Приложение №2 к приказу МЗ РТ от 11.12.15г. №1502», от 03 октября 2018 года № 1155 «О реализации мероприятий во исполнение постановления Правительства Республики Тыва от 25.09.2018 года № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 12 ноября 2019 года № 1235 пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 года № 515», от 12 ноября 2019 года № 1236 пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 года № 518, от 18 ноября 2020 года № 1374пр/20 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 28 октября 2020 года № 519», от 21 июля 2022 года №968пр/22 «О внесении изменения в подпункт 2.2.3 пункта 2.3 Типового положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», от 17 ноября 2022 года № 1542пр/22 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 15 ноября 2022 года № 730», от 23 января 2023 года №54пр/23 «О внесении изменения и дополнения в Типовое положение об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», от 22 февраля 2023 года № 178пр/23 «О внесении изменений Типового положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», от 28 марта 2023 года № 351пр/23 «О внесении изменений в приказ от 22 февраля 2023г. № 178пр/23» в целях обеспечения единых подходов при установлении системы оплаты труда работников медицинской организации, и определяет порядок и условия оплаты труда работников.

Начальник планово-экономического
отдела
С. Д. Херимов
_____ 201__ г.

1.2. Фонд оплаты труда работников медицинской организации формируется исходя из объема средств, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.3. Система оплаты труда работников медицинской организации, включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель медицинской организации.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с принятым с учетом мнения представительного органа медицинской организации положением об осуществлении указанных выплат.

1.5. Размер оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника медицинской организации, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника, в котором конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности работника, а также меры социальной поддержки.

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

При начислении заработной платы по совместительству руководствоваться требованиями статьи 284 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

1.7. Согласно статье 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Начальник планово-экономического
отдела
Сергей С. А. Карпов
201 г.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оклады (должностные оклады) работников Медицинской организации устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии постановлением № 494.

2.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- компенсационные выплаты медицинским работникам, непосредственно оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции.

2.2.1. Медицинским работникам медицинских организаций государственной системы здравоохранения Республики Тыва, непосредственно оказывающим медицинскую помощь пациентам, в том числе осуществляющим отбор биологического материала для исследований на наличие новой коронавирусной инфекции COVID-19, в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 г. № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией», устанавливаются компенсационные выплаты в размере 25 процентов должностного оклада.

2.2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными, и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Основанием для начисления указанных выплат будет установленное по результатам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесение условий труда к классу (подклассу) с вредными и опасными факторами.

Начальник планово-экономического
отдела
С. О. Херметов
201 г.

В соответствии с установленными по результатам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) классов (подклассов) условий труда с вредными и опасными факторами составлен перечень должностей работников медицинской организации, занятых на работах с вредными, и (или) опасными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признано безопасным, то вышеуказанные выплаты не производятся.

2.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются в виде районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.4. Размер доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы работникам по соглашению сторон трудового договора.

Размеры вышеуказанных доплат устанавливаются в следующих размерах:

- при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере *до 75 процентов от оклада (должностного оклада)*. При совмещении должностей и поручении работнику дополнительной работы по другой должности необходимо руководствоваться требованиями ст. 60.2. ТК РФ. При начислении заработной платы работника за совмещение должностей оплату производить *только от должностного оклада совмещаемой должности*.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере 80 процентов от должностного оклада. Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем медицинской организации с учетом мнения представительного органа работников медицинской организации. Перечень подразделений с размером доплаты за работу в ночное время прилагается к настоящему положению (приложение № 1).

Оплата работнику медицинской организации, привлекаемому в выходные или нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе, производится в соответствии с Трудовым законодательством РФ статьей 153 ТК РФ работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой

Начальник планово-экономического
отдела
Сергей С.О. Херцков
201 г.

тарифной ставки или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

2.2.5. Работникам, выполняющим дежурства по совместительству, выплачиваются следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда;
- выплаты за наличие категории;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты специалистам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием за наличие ученых степеней и почетного звания.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производится при условии достижения работником определенных количественных и качественных показателей.

2.3.1. В целях стимулирования работников к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать надбавку к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 15 процентов.

Главному врачу учреждения и его заместителям квалификационная категория учитывается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье". При переходе специалистов с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием на должности руководителей медицинских организаций в течение первых трех лет работы на руководящих должностях сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается по специальности, соответствующей профилю возглавляемого им структурного подразделения.

2.3.2. За стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам медицинской организации устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет непрерывной работы – 5 процентов к окладу (должностному окладу);
- свыше 5 лет– 10 процентов к окладу (должностному окладу).
- свыше 10 лет непрерывной работы–15 процентов к окладу (должностному окладу).

Начальник планово-экономического
отдела
Сергеев С.О. Херинг
201 г.

Период непрерывного стажа работы рассчитывается в соответствии с п. 33 Постановления № 494.

2.3.3. Специалистам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием за наличие ученых степеней и почетного звания устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- кандидат медицинских наук, заслуженный врач (работник) Российской Федерации (Республики Тыва), Отличник здравоохранения Российской Федерации – 7 процентов к окладу (должностному окладу);
- доктор медицинских наук, Заслуженный врач Российской Федерации, Народный врач Республики Тыва – 15 процентов к окладу (должностному окладу).

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.3.4. Специалистам со средним медицинским и фармацевтическим образованием, имеющим высшее профильное образование, устанавливается надбавка в размере 7 процентов должностному окладу при наличии сертификата.

2.3.5. Надбавка за наставничество устанавливается медицинским работникам, осуществляющим функции наставника в отношении медицинских работников учреждения - молодых специалистов, в размере 15% от должностного оклада. Положение о наставничестве в медицинской организации устанавливается нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Республики Тыва.

2.3.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

до 200 процентов от оклада (должностного оклада) врачам-специалистам;

до 100 процентов от должностного оклада медицинским работникам, специалистам, рабочим, работающим в учреждении;

Данная выплата устанавливается работнику приказом руководителя медицинской организации на месяц или иной срок, но сроком не более одного года. При установлении размера выплаты за интенсивность необходимо учитывать сложность и напряженность выполняемой работником работы, особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, организацию и проведение мероприятий, направленных на улучшение работы, мотивируя тем самым работников к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

2.3.7. В пределах фонда оплаты труда при наличии финансовых средств, устанавливаются стимулирующие выплаты по критериям эффективности деятельности, выплата которых осуществляется при условии выполнения количественных и качественных показателей деятельности работников

Начальник планово-экономического
отдела
Сергей С. О. Керимов
201 г.

медицинской организации. Осуществление стимулирующих выплат с использованием показателей эффективности и результативности деятельности работников медицинской организации производится на основании положения, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников и утвержденного приказом руководителя медицинской организации.

2.3.8. За счет экономии по фонду оплаты труда, при наличии финансовых средств могут предусматриваться денежные поощрения в виде премий. Нормативным документом, регламентирующим премирование работников, является Положение о премировании, которое утверждается руководителем медицинской организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

III. Заработная плата руководителя, его заместителей, главной медицинской сестры и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя медицинской организации, его заместителей, главной медицинской сестры и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с Министерством здравоохранения Республики Тыва. Премирование руководителя медицинской организации производится по результатам оценки деятельности медицинской организации Министерством здравоохранения Республики Тыва.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя медицинской организации, главной медицинской сестры, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с постановлением № 494.

3.4. Компенсационные выплаты для заместителей руководителя, главной медицинской сестры и главного бухгалтера устанавливаются руководителем медицинской организации в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

3.5. Размеры стимулирующих выплат заместителей руководителя, главной медицинской сестры и главного бухгалтера устанавливаются руководителем медицинской организации.

3.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда медицинской организации должна составлять не более 40 процентов. Предельное соотношение средней заработной платы руководителя медицинской организации и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 3. При этом размер средней заработной платы устанавливается в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей

Начальник планово-экономического
отдела
Сергей С.О. Керимов
201 г.

статистического наблюдения, утвержденной по форме статистического наблюдения «ЗП-здрав».

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание утверждается руководителем медицинской организации и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) медицинской организации. При этом должна соблюдаться Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденная приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

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

4.3. Медицинским работникам могут устанавливаться дежурства на дому согласно пункту 23 Постановления № 494.

4.4. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками медицинской организации, производится от базовой ставки по часовой оплате труда.

4.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется путем умножения оклада на соответствующий повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

4.6. В соответствии со статьей 133 ТК РФ, постановлением Правительства Республики Тыва от 20 февраля 2022г. № 93 «Об иных дополнительных выплатах работникам бюджетной сферы Республики Тыва», работникам бюджетной сферы Республики Тыва, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если их месячная заработная плата ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установить иную выплату – доплата до минимального размера оплаты труда в размере разницы между величиной минимального размера оплаты труда и месячной заработной платой.

Работникам бюджетной сферы Республики Тыва, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), доведение до величины минимального размера оплаты труда производится пропорционально фактически отработанному времени.

В месячную основную заработную плату работника входит:

Начальник планово-экономического
отдела
Сергей С.О. Херманов
201 г.

- должностной оклад с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты специалистам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием за наличие ученых степеней и почетного звания;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Включение в состав МРОТ выплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, а также надбавок за квалификационную категорию, за наставничество и за интенсивность и высокие результаты работы не допускается.

Начальник планово-экономического
отдела
Сергеев С.О. Херин С.О.
201 г.

Приложение № 1 к положению об
оплате труда
ГБУЗ РТ «Республиканская
детская больница» от 30.06.2023 г.

Утвержден
Главный врач
ГБУЗ РТ «Республиканская детская
больница»

Ооржак М.Д.
«30» июня 2023 года
МП



Согласован
Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБУЗ РТ
«Республиканская детская больница»



Чадамба А.П.
«30» июня 2023 года

Перечень подразделений и должностей, в которых за работу в ночное время производится доплата

В размере 80%

- врачи и фельдшера реанимационного анестезиологического центра;
- работникам реанимационного отделения;

в размере 70%

- работникам прутьмо-педиатрического отделения;
- работникам детского специализированного отделения №1;
- работникам детского специализированного отделения №2;
- работникам отделения патологии новорожденных и недоношенных детей;
- работникам детского психоневрологического отделения;

в размере 50%

- работникам клинической лаборатории;

в размере 20%

- гардеробщикам;
- сторожам;
- сторожам-истопникам;
- поварам, кухработницам пищеблока;
- техникам (в т.ч. по обслуживанию кислородной станции).

Начальник планово-экономического
отдела
С.О. Харжеев
201 г.

Приложение № 3 к коллективному договору ГБУЗ
РТ «Республиканская детская больница» от
30.06.2023 г.

Утвержден
Главный врач
ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница»
Ооржак М.Д.
30 июня 2023 года

Согласован
Председатель первичной профсоюзной организации
работников ГБУЗ РТ «Республиканская детская
больница»
Чадамба А.П.
30 июня 2023 года

Перечень отпусков работников ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница»

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Отпуск (дни)				Общая продолжительность оплачиваемого отпуска в календарных днях	Класс (подкласс) условий труда
		Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
			Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем		
Администрация	Заместитель главного врача по лечебной работе (врач-педиатр) (организатор)	28	16		14	58	2
	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе (врач-эксперт)	28	16		14	58	2
	Заместитель главного врача по организационно-методической работе (врач-организатор)	28	16		14	58	2
	Заместитель главного врача по амбулаторно-подклинической работе	28	16		14	58	2
	Заместитель главного врача по финансово-экономической части	28	16		14	58	2
	Заместитель главного врача по административно-хозяйственной части	28	16		14	58	2
	Главный бухгалтер	28	16		14	58	2
	Главная медицинская сестра	28	16		14	58	2
	Начальник отдела по управлению персоналом	28	16		14	58	2
	Начальник планово-экономического отдела	28	16		14	58	2
	Начальник юридического отдела	28	16		14	58	2
	Контрактный управляющий - начальник службы	28	16		14	58	2
	Начальник отдела информационных технологий	28	16		14	58	2
	Начальник инженерно-технического отдела	28	16		14	58	2
	Начальник административно-хозяйственного отдела	28	16		14	58	2
Вспомогательная служба	Врач-диетолог	28	16	14		58	2
	Медицинская сестра диетическая	28	16	14		58	2
	Провизор	28	16	14		58	2
	Врач - клинический фармаколог	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр	28	16	14		58	3,1
	Врачи консультанты	28	16	14		58	
	Врач-генетик	28	16	14		58	3,1
	Врач-дерматовенеролог	28	16	14		58	3,1
	Врач-оториноларинголог	28	16	14		58	3,1
	Врач-офтальмолог	28	16	14		58	3,1
	Врач-стоматолог детский	28	16	14		58	3,1
	Врач-детский эндокринолог	28	16	14		58	3,1
	Врач-травматолог-ортопед	28	16	14		58	3,1
	Врач-консультант	28	16			44	
Планово-экономический отдел	Ведущий экономист	28	16		14	58	2
	Ведущий экономист по финансовой работе	28	16		14	58	2
Отдел по управлению персоналом	Ведущий специалист по кадрам	28	16		14	58	2
Юридический отдел	Ведущий юрист-консульт	28	16		14	58	2
	Ведущий юрист-консульт контрактной службы	28	16		14	58	2
Секретариат	Секретарь-делопроизводитель	28	16		14	58	2
Контрактная служба	Ведущий специалист контрактной службы	28	16		14	58	2
Бухгалтерия	Заместитель главного бухгалтера по расчетам и фондам	28	16		14	58	2
	Ведущий бухгалтер по расчету с рабочими и служащими	28	16		14	58	2
	Ведущий бухгалтер по учету продуктов питания	28	16		14	58	2

Начальник планово-экономического
отдела
С.О. Керкешов
201 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификация	Отпуск (дн.)				Общая продолжительность оплачиваемого отпуска в календарных днях	Класс (подкласс) условий труда
		Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
			Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: работникам с инвентаризованным рабочим днем		
	Ведущий бухгалтер по учету материальных ценностей	28	16		14	58	2
	Ведущий бухгалтер по финансовой работе	28	16		14	58	2
	Кассир	28	16		7	51	2
Отдел информационных технологий	Ведущий инженер-программист	28	16		14	58	2
Отдел качества	Заведующий отделом качества (врач-педиатр)	28	16		14	58	2
	Ведущий специалист	28	16		14	58	2
	Ведущий инженер по гражданской обороне	28	16		7	51	2
	Ведущий инженер по охране труда	28	16		7	51	2
	Слесарь-электромонтажник	28	16		7	51	3.1
	Подсобный рабочий (грузчик)	28	16		7	51	3.1
	Дворник	28	16			44	3.1
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28	16		7	51	3.1
	Столяр	28	16			44	3.1
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
	Слесарь-сантехник	28	16		7	51	3.1
	Гардеробщик (стационара)	28	16		7	51	2
	Гардеробщик (поликлиники)	28	16		7	51	2
	Лифтер	28	16			44	
	Заведующий вещевым складом	28	16		14	58	2
	Прачечная					0	
	Оператор стиральных машин	28	16		7	51	3.1
	Гараж					0	
	Водитель	28	16			44	3.1
	Водитель (УАЗ-3031)	28	16			44	3.1
	Пищеблок					0	
	Повар	28	16	14		58	3.2
	Кухонный рабочий	28	16		7	51	3.1
	Заведующий продуктовым складом	28	16		14	58	2
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
	Ведущий инженер по метрологии	28	16		14	58	2
	Техник 1 категории (в т.ч. по обслужив. кислород. станции)	28	16		14	58	3.1
	Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования	28	16		14	58	2
	Заведующий центра (врач-анестезиолог-реаниматолог)	28	16	21		65	3.2
	Врач-анестезиолог-реаниматолог (выездной бригады)	28	16	21		65	3.2
	Старшая медицинская сестра	28	16	21		65	3.2
	Фельдшер (выездной реанимационной бригады)	28	16	21		65	3.2
	Санитар-водитель	28	16	14		58	3.1
	Заведующий отделением (врач-анестезиолог-реаниматолог)	28	16	21		65	3.2
	Врач-анестезиолог-реаниматолог (дневной)	28	16	21		65	3.2
	Врач-анестезиолог-реаниматолог (дежурный)	28	16	21		65	3.2
	Врач по паллиативной медицинской помощи	28	16	21		65	3.2
	Врач - детский хирург	28	16	14		58	3.2
	Врач-невролог	28	16	14		58	3.2
	Старшая медицинская сестра	28	16	21		65	3.2
	Медицинская сестра палатная (постовая)	28	16	21		65	3.2
	Медицинская сестра - анестезист	28	16	21		65	3.2
	Сестра-хозяйка	28	16	14		58	3.1
	Младшая медицинская сестра по уходу за больным	28	16	21		65	3.2
	Врач-трансфузиолог	28	16	14		58	3.2
	Медицинская сестра	28	16	14		58	3.2
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
	Заведующий отделением (врач-неонатолог)	28	16	14		58	3.1
	Врач-неонатолог	28	16	14		58	3.1
	Врач-акушер-гинеколог	28	16	14		58	3.1

Начальник планово-экономического
отдела
Херцов С.О. Херцов
201 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Отпуск (дн.)				Общая продолжительность оплачиваемого отпуска в календарных днях	Класс (подкласс) условий труда
		Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
			Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем		
Отделение патологии новорожденных и недоношенных детей (ОПННД)	Врач-невролог	28	16	14		58	3,1
	Врач-офтальмолог	28	16	14		58	3,1
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра палатная (постовая)	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра процедурной	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра по массажу	28	16	14		58	3,1
	Сестра-хозяйка	28	16	14		58	3,1
	Санитар (буфетчица)	28	16	14		58	3,1
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
Применное педиатрическое и пульмонологическое отделение (ПППО)	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28	16	14		58	3,1
	Заведующий отделением (врач-педиатр)	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр приемного покоя	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр дневной	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр дежурный	28	16	14		58	3,1
	Врач-пульмонолог	28	16	14		58	3,1
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра палатная (постовая)	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра процедурной	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра приемного покоя	28	16	14		58	3,1
	медицинская сестра для ингаляционных процедур	28	16	14		58	3,1
	Сестра-хозяйка	28	16	14		58	2
	Санитар (буфетчица)	28	16	14		58	3,1
Детское специализированное отделение №1 (ДСО №1)	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28	16	14		58	3,1
	Заведующий отделением (врач-педиатр)	28	16	14		58	3,1
	Врач-гастроэнтеролог	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр	28	16	14		58	3,1
	Врач - детский кардиолог	28	16	14		58	3,1
	Врач-ревматолог	28	16	14		58	3,1
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра палатная (постовая)	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра процедурной	28	16	14		58	3,1
	Воспитатель	28	16		28	72	2
	Сестра-хозяйка	28	16	14		58	3,1
	Санитар (буфетчица)	28	16	14		58	3,1
	Детское специализированное отделение №2 (ДСО №2)	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51
Заведующий отделением (врач-педиатр)		28	16	14		58	3,1
Врач-нефролог		28	16	14		58	3,1
Врач - детский эндокринолог		28	16	14		58	3,1
Врач-гематолог		28	16	14		58	3,1
Врач-аллерголог-иммунолог		28	16	14		58	3,1
Старшая медицинская сестра		28	16	14		58	3,1
Медицинская сестра палатная (постовая)		28	16	14		58	3,1
Медицинская сестра процедурной		28	16	14		58	3,1
Сестра-хозяйка		28	16	14		58	3,1
Младшая медицинская сестра по уходу за больными		28	16	14		58	3,1
Санитар (буфетчица)		28	16	14		58	3,1
Детское психоневрологическое отделение (ДПНО)		Уборщик служебных помещений	28	16		7	51
	Заведующий отделением (врач-невролог)	28	16	14		58	3,1
	Врач-невролог	28	16	14		58	3,1
	Врач-психотерапевт	28	16	14		58	3,2
	Врач-травматолог-ортопед	28	16	14		58	3,2
	Врач по лечебной физкультуре	28	16	14		58	3,2
	Врач-офтальмолог	28	16	14		58	3,2
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра по массажу	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра процедурной	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра палатная (постовая)	28	16	14		58	3,1

Начальник планово-экономического

отдела

Сергей С.О. Херцков

201

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Отпуск (дн.)				Общая продолжительность оплачиваемого отпуска в календарных днях	Класс (возраст) условий труда
		Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
			Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем		
	Инструктор по лечебной физкультуре	28	16	14		58	3.2
	Воспитатель	28	16	28		72	
	Логопед	28	16	28		72	3.2
	Сестра-хозяйка	28	16	14		58	3.1
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28	16	14		58	3.1
	Санитар (буфетчица)	28	16	14		58	3.2
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
Санитар (ванница)	28	16	14		58	3.2	
Консультативно-диагностический центр	Заведующий консультативно-диагностического центра	28	16	14		58	3.1
	Врач-пульмонолог	28	16	14		58	3.1
	Врач-гематолог	28	16	14		58	3.1
	Врач - детский кардиолог	28	16	14		58	3.1
	Врач-ревматолог	28	16	14		58	3.2
	Врач-травматолог-ортопед	28	16	14		58	3.1
	Врач-оториноларинголог	28	16	14		58	3.1
	Врач-невролог	28	16	14		58	3.1
	Врач-невролог (эпилептолог)	28	16	14		58	3.1
	Врач-офтальмолог	28	16	14		58	3.1
	Врач-аллерголог-иммунолог	28	16	14		58	3.1
	Врач - детский-хирург	28	16	14		58	3.1
	Врач - детский уролог-андролог	28	16	14		58	3.1
	Врач - детский эндокринолог	28	16	14		58	3.1
	Врач-гастроэнтеролог	28	16	14		58	3.1
	Врач-инфекционист	28	16	21		65	3.2
	Врач-физиотерапевт	28	16	14		58	3.1
	Врач-нефролог	28	16	14		58	3.1
	Врач-акушер-гинеколог	28	16	14		58	3.1
	Врач-стажер	28	16			44	
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-пульмонолога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-гематолога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача- детского кардиолога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-травматолога-ортопеда	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-оториноларинголога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-невролога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-невролога (эпилептолога)	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-офтальмолога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача - аллерголога-иммунолога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-детского хирурга	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра перевязочной	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача - детского уролога-андролога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача - детского эндокринолога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-гастроэнтеролога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-инфекциониста	28	16	21		65	3.1
	Медицинская сестра процедурной	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра по физиотерапии	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра кабинета врача-нефролога	28	16	14		58	3.1
	Медицинская сестра стерилизационной (автоклава)	28	16	14		58	
Медицинская сестра кабинета врача-акушера-гинеколога	28	16	14		58	3.1	
Сестра-хозяйка	28	16	14		58	2	
Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2	
Кабинет охраны зрения					0		

Начальник планово-экономического
отдела
Сергеев С.О. Хермант-оо
201 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Отпуск (дн.)				Общая продолжительность оплачиваемого отпуска в календарных днях	Класс (подкласс) условий труда
		Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
			Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем		
Врач-офтальмолог		28	16	14		58	3.1
Медицинская сестра кабинета врача-офтальмолога		28	16	14		58	3.1
Кабинет эндоскопии							
Врач-эндоскопист		28	16	14		58	3.1
Медицинская сестра кабинета врача-эндоскописта		28	16	14		58	3.1
Отделение медико-социальной помощи							
Заведующая отделением (врач-педиатр)		28	16	14		58	3.1
врач-педиатр		28	16	14		58	3.1
медицинская сестра кабинета врача-педиатра		28	16	14		58	3.1
Социальный работник		28	16		14	58	2
Медицинский психолог		28	16	28		72	2
Сураологический центр							
Врач-сурдолог-оториноларинголог		28	16	14		58	3.1
Логопед		28	16	28		72	3.1
Медицинская сестра врача-сурдолога-оториноларинголога		28	16	14		58	3.1
Медицинская сестра по аудиометрии		28	16	14		58	3.1
Регистратура							
Старшая медицинская сестра		28	16	14		58	3.1
Медицинский регистратор		28	16	7		51	3.1
Медицинская сестра по выписке больничных листов		28	16	14		58	3.1
Администратор Call-центра		28	16			44	
Отделение восстановительного лечения при поликлинике							
Заведующий отделением (врач-педиатр)		28	16	14		58	3.1
Врач-физиотерапевт		28	16	14		58	3.1
Врач-невролог		28	16	14		58	3.1
Врач-педиатр		28	16	14		58	3.1
Врач-акушер-гинеколог		28	16	14		58	3.1
Старшая медицинская сестра		28	16	14		58	3.1
Медицинская сестра по физиотерапии		28	16	14		58	3.1
Медицинская сестра кабинета врача невролога (нейрофизиолога)		28	16	14		58	3.1
Медицинская сестра процедурная (КДЦ)		28	16	14		58	3.1
Медицинская сестра палатная (постовая) (КДЦ)		28	16	14		58	3.1
Медицинская сестра по массажу		28	16	14		58	3.1
Сестра-хозяйка		28	16	14		58	3.1
Санитар		28	16	14		58	3.1
Уборщик служебных помещений		28	16		7	51	2
отделение лучевой диагностики							
Заведующий отделением (врач ультразвуковой диагностики)		28	16	21		65	3.2
Рентгенкабинет						0	
Врач-рентгенолог		28	16	21		65	3.2
Врач-рентгенолог		28	16	21		65	3.2
Старшая медицинская сестра (рентгенолаборант)		28	16	21		65	3.2
Рентгенолаборант (амбулаторного приема)		28	16	21		65	3.2
Рентгенолаборант (стационара)		28	16	21		65	3.2
Рентгенолаборант (дежурный)		28	16	21		65	3.2
Санитар		28	16	21		65	3.2
Кабинет функциональной диагностики						0	
Врач функциональной диагностики		28	16	14		58	3.2
Медицинская сестра функциональной диагностики		28	16	14		58	3.2
Кабинет ультразвуковой диагностики						0	
Врач ультразвуковой диагностики		28	16	14		58	3.2
Медицинская сестра кабинета врача ультразвуковой диагностики		28	16	14		58	3.2
Заведующая лабораторией (врач клинической лабораторной диагностики)		28	16	21		65	3.2
Врач клинической лабораторной диагностики		28	16	21		65	3.2
Фельдшер-лаборант		28	16	21		65	3.2

Начальник планово-экономического

отдела

Сергей С.О. Кереметов

201 г

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Отпуск (дн.)				Общая продолжительность оплачиваемого отпуска в календарных днях	Класс (подкласс) условий труда
		Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
			Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем		
Клинико-диагностическая лаборатория	Фельдшер-лаборант (консультативно-диагностического центра)	28	16	21		65	3,2
	Лаборант	28	16	21		65	3,2
	Фельдшер-лаборант (стационарных отделений)	28	16	21		65	3,2
	Санитар	28	16	14		58	3,2
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	3,1
Организационно-аналитический отдел	Заведующий отделом (врач-статистик)	28	16	14		58	2
	Врач-методист	28	16	14		58	2
	Врач-статистик	28	16	14		58	2
	Врач-методист (дополнительное лечебное обеспечение)	28	16	14		58	2
	Фельдшер (методист)	28	16	14		58	2
	Медицинский статистик	28	16	14		58	2
	Заведующий архивом	28	16			44	2
	Медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
Эпидемиологический отдел	Заведующий отделом (врач-эпидемиолог)	28	16	14		58	3,1
	Помощник врача-эпидемиолога	28	16	14		58	3,1
	Инструктор-дезинфектор	28	16	14		58	3,1
Отделение иммунопрофилактики	Заведующий	28	16	14		58	3,1
	Врач по иммунопрофилактике	28	16	14		58	3,1
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра иммунопрофилактики	28	16	14		58	3,2
	Медицинская сестра процедурной (прививочной)	28	16	14		58	3,2
	Медицинская сестра процедурной (тубдиагностики)	28	16	14		58	3,2
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
Детская поликлиника №1	Заведующий поликлиникой (врач - педиатр)	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр участковый	28	16	14		58	3,1
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра участковая	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра процедурной	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра по массажу	28	16	14		58	3,1
	Сестра-хозяйка	28	16	14		58	3,1
	Гардеробщик	28	16		7	51	2
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
	Кабинет неотложной медицинской помощи					0	
	Врач-педиатр	28	16	14		58	3,1
	Фельдшер неотложной медицинской помощи	28	16	14		58	3,2
	Медицинская сестра по приему вызовов	28	16	14		58	3,2
Водитель	28	16			44	3,1	
Детская поликлиника №2	Заведующая поликлиникой (врач-педиатр)	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр участковый	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр неотложной медицинской помощи	28	16	14		58	
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра участковая	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра по массажу	28	16	14		58	3,1
	Фельдшер неотложной медицинской помощи	28	16	14		58	3,2
	Медицинская сестра по приему вызовов	28	16	14		58	3,2
	Медицинская сестра процедурной	28	16	14		58	3,1
	Сестра-хозяйка	28	16	14		58	2
	Сторож-истопник	28	16	14		58	3,2
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
Детская поликлиника №3	Заведующий поликлиникой (врач-педиатр)	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр участковый	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр неотложной медицинской помощи	28	16	14		58	
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Фельдшер неотложной медицинской помощи	28	16	14		58	3,2
	Медицинская сестра участковая	28	16	14		58	3,1

Начальник планово-экономического
отдела
Сергеев С.В. Керкут
201 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Отпуск (дн.)				Общая продолжительность оплачиваемого отпуска в календарных днях	Класс (подкласс) условий труда
		Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
			Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем		
	Медицинская сестра по массажу	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра процедурной	28	16	14		58	3,1
	Сестра-хозяйка	28	16	14		58	3,1
	Машинист по стирке спецодежды	28	16			44	
	Гардеробщик	28	16		7	51	2
	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51	2
Отделение организации медицинской помощи в образовательных учреждениях	Заведующий отделением (врач-педиатр)	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр	28	16	14		58	3,1
	Врач по гигиене детей и подростков	28	16	14		58	
	Врач-отоларинголог	28	16	14		58	3,1
	Врач-стоматолог детский	28	16	14		58	3,1
	Врач-специалист	28	16	14		58	3,1
	Старшая медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Фельдшер отделения	28	16	14		58	3,1
	Медсестра диетическая	28	16	14		58	2
	Медицинская сестра медпункта	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Фельдшер	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра кабинета врача-акушера-гинеколога	28	16	14		58	3,1
	Врач-педиатр (дошкольных учреждений)	28	16	14		58	3,1
	Фельдшер	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра	28	16	14		58	3,1
	Медицинская сестра по массажу	28	16	14		58	3,1

* Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 30.12.1998 г. № 1588 для участковых врачей-педиатров территориальных участков и медицинских сестер педиатрических территориальных участков устанавливается 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

Начальник планово-экономического
отдела
Бурдасов С.О. Хердасов
201 г.

Приложение № 4 к
коллективному договору ГБУЗ
РТ «Республиканская детская
больница» от 30.06.2023 г.

Утверждено
Главный врач
ГБУЗ РТ «Республиканская детская
больница»

Ооржак М.Д.

«30» июня 2023 года



Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБУЗ РТ
«Республиканская детская больница»

Чадамба А.П.

«30» июня 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке выплаты единовременного подъемного пособия и его возврата
молодым специалистам, работающим в ГБУЗ РТ «Республиканская
детская больница»**

г. КЫЗЫЛ, 2023

Порядок выплаты единовременного подъемного пособия и его возврата молодым специалистам, работающим в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница»

1. Настоящее Положение определяет цель и порядок о выплате единовременного подъемного пособия и его возврата молодым специалистам, работающим в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» (далее по тексту - подъемные).

2. Выплата подъемных является формой финансовой поддержки молодых специалистов, производится с целью закрепления молодого специалиста в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница».

3. Молодым специалистом является специалист, впервые окончивший одно из учебных заведений высшего профессионального заведения, который приступил к работе в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» в течение одного года после получения диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании и впервые заключил бессрочный трудовой договор и устроился на постоянную работу основным работником.

4. Молодой специалист принимает на себя обязательства работать в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» в течение трех лет с момента получения подъемных. Данные обязательства оговариваются в трудовом договоре в качестве дополнительного условия. В трехлетний период работы не зачитывается время нахождения молодого специалиста в отпуске по уходу за ребенком.

5. Для выплаты подъемных получателями в течение одного месяца с момента заключения трудового договора представляются главному врачу ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» следующие документы:

- письменное заявление о выплате подъемных;
- копия паспорта, заверенная отделом кадров;
- копия документа об образовании с вкладышем, заверенная отделом кадров;
- копия приказа о трудоустройстве.

6. Главный врач ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» в течение 10 календарных дней рассматривает представленные документы получателей подъемных.

Выплаты подъемных осуществляется на основании приказа главного врача. Отдел по управлению персоналом направляет в бухгалтерию для начисления и выплаты подъемных, приказ о выплате подъемного пособия с приложением копии документа об образовании молодого специалиста, копии трудовой книжки, трудового договора, соглашения о выплате подъемного пособия, справок с предыдущих мест работы о том, что ранее подобное подъемное пособие молодому специалисту не выплачивалось.

Решение об отказе в выплате подъемных может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ.

Выплата подъемных молодому специалисту производится только один

раз.

7. Размер подъемных составляет для получивших высшее образование в размере трех должностных окладов, с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

8. Выплата подъемного пособия осуществляется бухгалтерией, в течение одного месяца (при наличии финансовых средств на лицевом счете учреждения) с момента передачи пакета документов для выплаты.

9. Молодой специалист, получивший единовременные подъемные пособия, обязуется отработать в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» не менее трех лет.

Обязанность получателя подъемных средств отработать у Работодателя не менее трех лет указывается в трудовом договоре.

10. В случае расторжения молодым специалистом трудового договора с ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» по собственной инициативе до истечения трех лет с момента заключения трудового договора, молодой специалист получивший единовременное подъемное пособие, обязан в течение месяца с момента прекращения трудового договора возвратить денежные средства, полученные им в качестве единовременной выплаты подъемных пропорционально неотработанному времени.

11. Возврат суммы подъемного пособия осуществляется на основании приказа главного врача ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница», в кассу учреждения или путем личного заявления об удержании с заработной платы или компенсации при увольнении.


12. В случае невозвращения молодым специалистом денежных средств в размере полученного пособия в тридцатидневный срок после расторжения трудового договора с ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» обращается в суд с иском о взыскании указанных денежных средств с молодого специалиста.

Приложение № 5 к
коллективному договору ГБУЗ
РТ «Республиканская детская
больница» от 30.06.2023 г.

Утверждено
Главный врач
ГБУЗ РТ «Республиканская детская
больница»
Ооржак М.Д.
«30» июня 2023 года
МП



Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБУЗ РТ
«Республиканская детская больница»
Чадамба А.П.
«30» июня 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об охране труда работников Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Тыва «Республиканская детская
больница»

1. Общие положения

1.1. Положение об охране труда (далее - «Положение») разработано в соответствии с требованиями действующего законодательства о труде, охране труда и иных нормативных правовых актов.

1.2. Охрана труда (далее - ОТ) - 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.

1.3. Настоящее Положение, содержащее требования по охране труда, обязательны для исполнения Работодателем и всеми Работниками ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» (далее - «Учреждение») при осуществлении ими любых видов деятельности в процессе трудовых отношений.

1.4. Требования по охране труда излагаются также в должностных инструкциях Работников Учреждения, разработанных Работодателем на основе отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда. Проверка и пересмотр инструкций по охране труда организуется и проводится не реже одного раза в 5 лет. При изменении отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, при изменении условий труда Работника, при внедрении новой техники и технологий инструкции по охране труда пересматриваются досрочно.

2. Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда

2.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий работы и охрана труда возлагаются на Учреждение.

2.2. Учреждение обязано обеспечить:

- организацию охраны труда Работников в Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, отраслевыми нормативными актами, настоящим Положением и инструкциями по охране труда;

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

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- соответствующие требования охраны труда согласно условиям труда, на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по ОТ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований ОТ, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по ОТ, стажировку и проверку знаний и требований ОТ;

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

- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;

- в случаях, предусмотренных законом, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) Работников, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и ОТ на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам государственного управления ОТ, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и ОТ информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями ОТ;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления ОТ, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов ФСС РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и ОТ в Учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки;

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

- ознакомление Работников с требованиями ОТ;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного Работниками органа инструкций по ОТ для Работников;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования ОТ, в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

2.3. Работник обязан:

- соблюдать требования ОТ, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением и инструкциями по ОТ;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

- соблюдать запрет на курение в помещениях и на территории Учреждения;

- соблюдать запрет потребления (распития) алкогольной продукции и спиртных напитков в зданиях и помещениях Учреждения, в том числе при проведении общественно-значимых мероприятий (юбилеев, спартакиад, конференций и др.).

2.4. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям ОТ;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя об условиях и ОТ на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, 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 ОТ, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями ОТ за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований ОТ;
- запрос о проведении проверки условий и ОТ на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и ОТ, Работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и ОТ;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы и их объединения по вопросам ОТ;
- 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;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда

3.1. Текущая деятельность Учреждения, а также машины, механизмы и другое производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям ОТ.

3.2. Запрещаются применение при производстве работ вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

3.3. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям ОТ, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

4. Организация охраны труда в учреждении

4.1. В целях обеспечения соблюдения требований ОТ, осуществления контроля за их выполнением в Учреждении вводится должность, ведущий специалист по охране труда, имеющую соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

4.2. По инициативе Работодателя или Работников в Учреждении создается комиссия по ОТ. Порядок создания, состав комиссии и ее функции определяются в порядке, установленном действующим законодательством.

4.3. Согласно действующим нормативным правовым актам, в Учреждении проводятся мероприятия по:

- проведению проверок, контролю и оценке состояния охраны и условий безопасности труда;

- проведению профилактических мероприятий по предупреждению производственного травматизма и совершенствованию системы управления ОТ;

- обучению и проверке знаний по ОТ руководящих работников и специалистов.

4.4. Работодатель обеспечивает прохождение Работниками инструктажа и обучения по ОТ с периодичностью, установленной действующими нормативными правовыми актами.

4.5. Спецодежда, средства индивидуальной и коллективной защиты выдаются Работникам в Учреждении в установленные нормами сроки на основании типовых отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, и других средств индивидуальной и коллективной защиты. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты Работников осуществляются за счет средств Работодателя.

4.6. Учреждение обеспечивает техническими средствами пожаротушения (огнетушители, пожарные краны, ящики с песком, пожарные щиты с набором первичных средств пожаротушения). Система контроля пожарной безопасности включает в себя наличие инструкций по пожарной безопасности и журнала предписаний.

Приложение № 6 к
коллективному договору ГБУЗ
РТ «Республиканская детская
больница» от 30.06.2023 г.

Утверждено

Главный врач
ГБУЗ РТ «Республиканская детская
больница»

Ооржак М.Д.

«30» июня 2023 года

МП



Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБУЗ РТ
«Республиканская детская больница»

Чадамба А.П.

«30» июня 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по трудовым спорам ГБУЗ РТ «Республиканская детская
больница»

г. КЫЗЫЛ, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной администрацией ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» (далее - Работодатель) и трудовым коллективом ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту, соглашению) - далее Работником и Работодателем.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2. Компетенция комиссии по трудовым спорам

2.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница».

2.2. Индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

2.3. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

2.4. К компетенции КТС относятся споры:

- о взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда);
- об оплате труда;
- о выплате премий, доплате за совмещение должностей, увеличения объема выполняемых работ, об оплате труда за работу в сверхурочное и ночное время и в других случаях;
- выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет при наличии к тому оснований;
- о законности применения дисциплинарных взысканий;
- о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора;
- об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;
- о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановлением выплаты заработка;
- о праве на основной и дополнительный отпуск и их оплате;
- о рабочем времени и времени отдыха;

- об изменении существенных условий трудового договора;
- об оплате сверхурочных работ;
- о предоставлении Работнику гарантированных законом, коллективным или трудовым договором льгот и преимуществ;
- о применении дисциплинарных взысканий;
- о выплате компенсаций при направлении в командировку;
- о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю;
- возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке; - иные споры, кроме указанных ранее в настоящем Положении.

2.5. КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.) В том случае, если Работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора не подведомственного ей, по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

3. Порядок формирования КТС

3.1. КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 4 человека с каждой стороны.

3.2. Представители Работников в комиссию по трудовым спорам избираются на коллективном собрании. Членами КТС могут быть избраны любые Работники независимо от занимаемой должности, выполняемой работы.

3.3. Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом главного врача ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница». При назначении представителей Работодателя главному врачу необходимо получить согласие Работника на участие в работе КТС.

3.4. Главный врач не может входить в состав КТС.

3.5. Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями Работодателя или представителями Работников.

3.6. КТС создается сроком на три года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

3.7. КТС имеет свою печать.

4. Порядок обращения в КТС

4.1. Право на обращение в КТС имеют:

- работники, состоящие в штате ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница»;

- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;

- совместители;
- временные работники;
- сезонные работники;

- лица, приглашенные на работу в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» из другой организации, по спорам, входящим в ее компетенцию;

- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений, проходящие в ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» производственную практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

4.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если Работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

4.3. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, I когда Работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4.4. Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права Работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого Работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

4.5. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по имуществу.

4.6. Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано Работником лично или отправлено по почте, факсом.

4.7. Заявление Работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

4.8. В журнале отмечается срок поступления заявления по трудовому спору, указывается предмет спора и срок принятия решения по данному спору.

4.9. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска Работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований Работника.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

5.1. КТС рассматривает индивидуальный спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.

5.2. Работник и Работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

5.3. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.

5.4. Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны.

5.5. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

5.6. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли неявившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

5.7. Спор рассматривается в присутствии Работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

5.8. Рассмотрение спора в отсутствие Работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

5.9. В случае неявки Работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

5.10. О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник и Работодатель.

5.11. В случае вторичной неявки Работника или его представителя без уважительных причин Комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает Работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока.

5.12. Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.

5.13. Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления Работника. Затем выясняется личность Работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор Работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные Работником и представителем Работодателя материалы и документы.

5.14. КТС в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

5.15. Требование комиссии о представлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и Работников Учреждения.

5.16. В пределах указанного десятидневного процессуального срока рассмотрения индивидуального трудового спора КТС может заседать по данному вопросу многократно, прерываясь для выяснения необходимых вопросов, уточнения доказательств и т.д.

5.17. Работник вправе в любое время до удаления Комиссии для голосования отказаться от заявленных требований.

5.18. На заседании КТС секретарем ведется протокол, в котором указывается:

- дата и место проведения заседания;
- сведения о явке Работника Работодателя, свидетелей, специалистов;
- краткое изложение заявления Работника;
- краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
- дополнительные заявления, сделанные Работником;
- представление письменных доказательств;
- результаты обсуждения КТС;
- результаты голосования.

5.19. Протокол подписывается председателем Комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

6. Порядок принятия решения КТС и его содержание

6.1. КТС принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

6.2. Если при проведении голосования голоса членов Комиссии разделились поровну, решение считается непринятым. В этом случае Работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

6.3. Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику.

6.4. Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

6.5. В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

6.6. Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.

6.7. В мотивировочной части решения КТС должны быть указаны обстоятельства дела, установленные Комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым Комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась Комиссия.

6.8. В случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление Комиссией данных обстоятельств.

6.9. Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы Комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении

требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС.

6.10. Решение подписывается всеми членами Комиссии, присутствовавшими на заседании, и заверяется печатью КТС.

6.11. Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются Работнику и главному врачу ГБУЗ РТ «Республиканская детская больница» в течение трех дней со дня принятия решения.

6.12. Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает Работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение спора Работник может перенести в суд.

7. Исполнение решений КТС

7.1. Решение КТС подлежит исполнению Работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

7.2. В случае неисполнения решения Комиссии в установленный срок Работнику по его заявлению КТС выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

- наименование КТС;
- дело или материалы, по которым выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;
- фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;
- наименование должника, его адрес;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

7.3. Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью Комиссии.

7.4. Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

7.5. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение Комиссии в исполнение в принудительном порядке.

7.6. В случае пропуска Работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8. Обжалование решения КТС и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

8.1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен Комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, Работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

8.2. Решение КТС может быть обжаловано Работником или Работодателем в суде десятидневный срок со дня вручения ему копии решения Комиссии.

8.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

9. Заключительные положения

9.1. При увольнении Работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодатель избирают или назначают нового Работника в состав КТС.