


324

«УТВЕРЖДЕН»  
Общим собранием коллектива  
Краевого государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
«Новоселовская районная больница»  
«07» апреля 2024 г.

Представитель работодателя:  
Главный врач  
КГБУЗ «Новоселовская РБ»

 А.В. Якушевский  
«07» апреля 2024 г.

Представитель работников:  
Председатель  
профсоюзной организации  
КГБУЗ «Новоселовская РБ»

 Н.И. Ревутова  
«07» апреля 2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«НОВОСЕЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

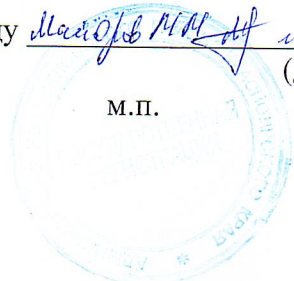
на 2024 – 2026 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду – Администрации Новоселовского района Красноярского края

Регистрационный № 393 от «10» 04 2024 г.

Руководитель органа по труду Майорова М.И. м. руководителя орг. органа  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



с. Новоселово, 2024 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

№	Название главы	Страница
1	Общие положения	3
2	Обязательства сторон	4
3	Права сторон	8
4	Оплата труда	9
5	Нормирование труда	11
6	Рабочее время	11
7	Работа по совместительству	12
8	Время отдыха	13
9	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	15
10	Организация и обеспечение охраны и условий труда	15
11	Порядок представления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением	23
12	Заключительные положения	23

### Приложения к Коллективному договору:

- № 1 Политика обработки и защиты персональных данных краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Новоселовская районная больница».
- № 2 Правила внутреннего трудового распорядка КГБУЗ «Новоселовская РБ».
- № 3 Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.
- № 4 Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.
- № 5 Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Новоселовская районная больница» (с изменениями).
- № 6 Нормативы фонда оплаты труда за счет средств, полученных КГБУЗ «Новоселовская РБ» в результате осуществления предпринимательской деятельности.
- № 7 Положение о порядке обеспечения работников КГБУЗ «Новоселовская РБ» средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.
- № 8 Перечень должностей и профессий работников КГБУЗ «Новоселовская РБ» имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты.
- № 9 Перечень должностей, работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и (или) обезвреживающих средств.
- № 10 Положение об общем собрании трудового коллектива.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Коллективный договор) заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), действующим законодательством Красноярского края, Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве», «Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Красноярским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Красноярского края» и краевыми объединениями работодателей на 2023 - 2024 годы», действующим Двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Красноярского края и Красноярской территориальной (краевой) организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее — Отраслевое соглашение).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Новоселовская районная больница» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель – краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Новоселовская районная больница» (далее – КГБУЗ «Новоселовская РБ», медицинское учреждение), в лице главного врача Якушевского Александра Викторовича, действующего на основании Устава;

- работники КГБУЗ «Новоселовская РБ», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Новоселовская районная больница» (далее - Профсоюз) в лице председателя Ревутовой Нины Ивановны, действующего на основании положения.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Заключение Коллективного договора направлено на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.5. При заключении Коллективного договора полномочные стороны руководствуются основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий Коллективного договора;
- контроль за выполнением условий Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине условий Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен в целях:

- достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;



- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильности и эффективности работы учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
- установления гарантий и компенсаций работникам КГБУЗ «Новоселовская РБ»;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. В Коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников КГБУЗ «Новоселовская РБ».

1.9. В период действия Коллективного договора отдельные его положения могут изменяться и дополняться только по взаимному согласованию сторон, оформленному письменным соглашением, которое подписывается уполномоченными представителями обеих сторон.

1.10. Заключаемые в КГБУЗ «Новоселовская РБ» трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.11. Принимаемые в КГБУЗ «Новоселовская РБ» локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

### 2.1. Обязательства Работодателя:

2.1.1. Работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.1.2. Работодатель обязан обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.1.3. Работодатель обязан проводить работу по обеспечению структурных подразделений КГБУЗ «Новоселовская РБ» современным медицинским и немедицинским оборудованием, оргтехникой, другими техническими средствами, а также всеми необходимыми материалами для производства экспертиз при условии своевременного и полного бюджетного финансирования.

2.1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию КГБУЗ «Новоселовская РБ», объединяющую 50 % Работников КГБУЗ «Новоселовская РБ», представителем интересов всех Работников медицинского учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

2.1.5. Работодатель обязуется содействовать деятельности первичной профсоюзной организации КГБУЗ «Новоселовская РБ», строить свои взаимоотношения, руководствуясь требованиями трудового законодательства, Отраслевого соглашения и Коллективного договора.

2.1.6. Работодатель обязан своевременно предоставлять представителю Работников первичной профсоюзной организации КГБУЗ «Новоселовская РБ» полную и достоверную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.7. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации КГБУЗ «Новоселовская РБ» помещение для



проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

2.1.8. Работодатель обязан обеспечивать Профсоюзу необходимые условия для работы и для проведения собраний (конференций), заседаний профкома, в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.9. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профсоюзу необходимые для его деятельности помещения, оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

2.1.10. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, о согласии на ежемесячное перечисление членских профсоюзных взносов. Работодатель ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы безвозмездно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1 %. Работодатель не имеет права задерживать перечисление профсоюзных взносов.

2.1.11. Работодатель в соответствии с ч.4 ст.377 ТК РФ отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу из средств учреждения, полученных от деятельности, приносящей доход, в случае наличия такой возможности.

2.1.12. Работодатель обязан при приеме на работу оформлять трудовые отношения заключением трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор (эффективный контракт)). Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.13. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель при принятии локальных нормативных актов, учитывает мнение Профсоюза:

- при расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) в связи с сокращением численности или штата Работников;
- увольнения Работников по п. 2 ч. 1 ст. 81, п. 3 ч. 1 ст. 81, в соответствии со ст. 82 и ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации;
- привлечения Работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудовым кодексом Российской Федерации;
- введения, замены и пересмотра норм труда в КГБУЗ «Новоселовская РБ»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законами и нормативными правовыми актами, локальными актами КГБУЗ «Новоселовская РБ», а также Коллективным договором.

2.1.14. Работодатель обязан исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

2.1.15. Работодатель обязан предупреждать Работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников учреждения персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.1.16. В случаях принятия решения о сокращении численности или штата Работников, которое может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан сообщить Профсоюзу в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.



2.1.17. С письменного согласия Работника, возможно его увольнение до истечения двухмесячного срока с момента предупреждения о предстоящем сокращении численности и штата с одновременной выплатой ему выходного пособия, предусмотренного ст. 178 ТК РФ и дополнительной компенсацией, предусмотренной ст. 180 ТК РФ.

2.1.18. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктами 2 и 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на 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.

2.1.19. Работодатель в пределах своей компетенции принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профсоюза.

2.1.20. Работодатель в пределах субсидий на иные цели, выделяемые Министерством здравоохранения Красноярского края, обеспечивает детей работников КГБУЗ «Новоселовская РБ» путевками в санатории, детские санаторно-оздоровительные лагеря круглогодичного действия, в соответствии с поданными заявками, частично компенсирует оплату по путевкам в детские санатории (лагеря).

2.1.21. Работодатель в рамках предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами, обеспечивает их путевками на санаторно-курортное лечение в пределах средств, выделенных фондом социального страхования.

2.1.22. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии работников КГБУЗ «Новоселовская РБ», членов Профсоюза в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Коллективным договором и Соглашениями.

2.1.23. Работодатель предоставляет работникам следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выплаты при увольнении работника;
- за работу со СПИД и ВИЧ-инфицированными трупами и работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека;
- при обеспечении молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с действующим законодательством;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.



При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

## 2.2. Обязательства Профсоюза КГБУЗ «Новоселовская РБ»:

2.2.1. Содействовать эффективной работе КГБУЗ «Новоселовская РБ», повышению трудовой дисциплины и обеспечению сохранности имущества учреждения.

2.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, правил по охране труда, обязательств по исполнению Коллективного договора и трудовых договоров.

2.2.3. Осуществлять представительство и защиту интересов Работников.

2.2.4. Выступать стороной в переговорах с Работодателем, по существу, возникших в трудовых отношениях конфликтов.

2.2.5. Соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения трудовых споров (конфликтов) и принимать меры, препятствующие возникновению коллективных споров (забастовок) в период действия настоящего договора.

2.2.6. Проводить мероприятия по организации оздоровления и досуга работников КГБУЗ «Новоселовская РБ» - членов профсоюза.

2.2.7. Не реже одного раза в год отчитываться о проделанной работе и доводить данный отчет до сведения Работодателя.

## 2.3. Обязанности Работников:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка КГБУЗ «Новоселовская РБ».

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

2.3.7. Работник обязан незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникшей 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).

2.3.8. Соблюдать ограничения в соответствии с антикоррупционным законодательством.

2.3.9. Контролировать сроки действия квалификационных документов об аккредитации, квалификационной категории.

2.3.10. Проходить обучение по программе непрерывного медицинского образования в соответствии с действующей редакцией нормативно-правовых документов РФ путем прохождения циклов повышения квалификации, обучающих мероприятий, своевременно вносить необходимые изменения в личном кабинете на портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России.

2.3.11. Работник, обученный на договорной основе за счет работодателя в случае увольнения в течение трех лет после даты окончания обучения обязан вернуть средства, оплаченные за обучение: при увольнении в течение 1 года - 100% от стоимости обучения, в течение двух лет - 75%, в течение трех лет - 50%.

Если обучение проводилось в связи с прямым требованием федерального закона, иного нормативного правового акта Российской Федерации, согласно которым Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ч. 4 ст. 196 ТК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 72, п. 8. ч.



1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Апелляционное определение Томского областного суда от 07.02.2014 по делу № 33-397/2014), в этом случае Работник не должен возмещать расходы Работодателю на обучение при увольнении.

### 3. ПРАВА СТОРОН

#### 3.1. Права Работодателя.

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор.

3.1.3. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд.

3.1.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка КГБУЗ «Новоселовская РБ».

3.1.5. Устанавливать выплаты стимулирующего характера.

3.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, локальными нормативными актами КГБУЗ «Новоселовская РБ».

3.1.7. В пределах своей компетенции принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профсоюза.

#### 3.2. Права Работников.

3.2.1. Работники имеют право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.2.2. Работники имеют право на предоставление им работы, обусловленной трудовым договором.

3.2.3. Работники имеют право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

3.2.4. Работники имеют право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.2.5. Работники имеют право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для категорий Работников, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.2.6. Работники имеют право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2.7. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами.



3.2.8. Работники имеют право на вступление в профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

Работники имеют право на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора и соглашений через своих представителей (первичную профсоюзную организацию КГБУЗ «Новоселовская РБ»), а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

3.2.9. Работники имеют право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

3.2.10. Работники имеют право на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Форма и система оплаты труда.

4.1.1. Оплата труда работников устанавливается согласно Законом Красноярского края от 29 октября 2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01 декабря 2009 г. № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», Приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09 декабря 2009 г. № 521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края» и другими нормативными правовыми актами.

4.1.2. Размер заработной платы устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом надбавок и доплат, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.3. Труд работников оплачивается из средств краевого бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

4.1.4. Распределение фонда оплаты труда из средств государственного задания и от деятельности, приносящей доход, осуществляется в порядке, определенном локальными нормативными актами КГБУЗ «Новоселовская РБ».

4.1.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.1.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

4.2. Гарантии оплаты труда.

4.2.1. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда в Красноярском крае.

В соответствии с постановлениями Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

4.3. Работодатель обязуется:



4.3.1. Производить повышение оплаты труда Работникам в связи с особым характером работы и спецификой труда.

4.3.2. Производить повышение оплаты труда за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.3.3. Выплачивать Работникам надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

4.3.4. Производить доплату Работникам всех категорий при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.5. Оплачивать работу в нерабочие праздничные дни и в выходные дни в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом норм постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П.

4.3.6. Направлять специалистов за счет средств Работодателя на профессиональное обучение по программам повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, семинары.

4.3.7. Сохранять за Работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.8. Осуществлять выплаты стимулирующего характера Работникам по результатам труда в соответствии с отдельным локальным нормативным актом КГБУЗ «Новоселовская РБ» (положением о премировании и стимулирующих выплатах) с учетом мнения представительного органа Работников.

4.3.9. При направлении Работника в служебную командировку возмещать расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя в размерах, установленных Законом Красноярского края от 02 декабря 2015 г. № 9-3977 «О возмещении отдельным категориям работников расходов, связанных со служебными командировками, и при переезде на работу в другую местность».

Возмещение расходов по бронированию и найму жилых помещений (кроме тех случаев, когда работнику предоставляется бесплатное жилое помещение) осуществляется в размере документально подтвержденных фактических расходов, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

Возмещение расходов по найму жилого помещения при отсутствии подтверждающих документов (в случае непредоставления места в гостинице) осуществляется в размере 30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения в командировке.

4.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

4.4.1. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.4.2. Доведение информации, указанной в пункте 5.4.1 Коллективного договора, может осуществляться по письменному заявлению Работника на его электронную почту.

4.4.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусмотрен законом или трудовым договором.



4.4.4. Заработная плата перечисляется по письменному заявлению Работника на указанный им счет в кредитной организации.

4.4.5. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц: 25 числа за первую половину месяца, 10 числа следующего месяца производится окончательный расчет за отработанный месяц.

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

4.4.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, работодатель в силу статьи 236 ТК РФ обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы наступает в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

4.5. Ограничение удержаний из заработной платы.

4.5.1. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.5.2. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю производятся с учетом положений ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных ст. 138 ТК РФ, - до 70% заработной платы, причитающейся Работнику.

4.6. Сроки расчета при прекращении трудового договора.

4.6.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм Работнику от Работодателя производится в день увольнения Работника.

## 5. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодатель применяет типовые нормы труда (отраслевые, профессиональные), разработанные в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, проведения организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

5.3. Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляется Работодателем с учетом мнения Профсоюза, в соответствии с действующим законодательством.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), режим рабочего времени устанавливается для Работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.2. Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения Профсоюза.



Для работников КГБУЗ «Новоселовская РБ», 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, устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

при установлении класса 3.3 – 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 – 35 часов в неделю;

при установлении класса 4.0 – 34 часа в неделю.

6.3. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

6.3.1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

6.3.2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

6.3.3. для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

6.4. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

6.5. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза.

6.6. Профсоюз обязуется контролировать обоснованность применения и правильность оплаты сверхурочных работ.

6.7. Продолжительность рабочего дня для всех Работников в дни, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

## 7. РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

7.1. Работа по совместительству для Работников регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Медицинские работники вправе осуществлять работу по совместительству на условиях трудового договора по аналогичной должности, профессии, в соответствии с



правом допуска к осуществлению профессиональной медицинской деятельности, определенным законодательством об охране здоровья.

## 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Работодатель обязуется предоставить работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 13-00 до 14-00 часов, который в рабочее время не включается.

8.2. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

8.3. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на рабочих местах которых не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда или СОУТ, предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (далее - Список).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда конкретным работникам определяется в соответствии со ст. 117 ТК РФ в следующем порядке:

— работникам, должности которых включены в Список - продолжительность дополнительного отпуска определяется в размерах, установленных Списком, с переводом в календарные дни;

— работникам, должности которых не включены в Список, продолжительность дополнительного отпуска определяется при подклассе 3.2-14 календарных дней, при подклассе 3.3-21 календарный день; при подклассе 3.4-21 календарный день.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.2 - не менее 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 - не менее 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 - не менее 9 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 - не менее 10 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на отпуск за вредные условия труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Порядок исчисления указанного стажа определен Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 (далее - Инструкция), которая применяется в силу ч. 1 ст. 423 ТК РФ, поскольку не противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации.



В силу решения Верховного Суда РФ от 26 января 2017 г. № АКПИ16-1035 продолжительность отпуска за вредные условия труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки.

В соответствии с Инструкцией полный отпуск за вредные условия труда установленной продолжительностью предоставляется работнику, если он проработал во вредных условиях труда не менее 11 месяцев. Если работник проработал во вредных условиях менее 11 месяцев, то отпуск за вредные условия труда ему предоставляется пропорционально отработанному в соответствующих условиях времени.

8.5. С письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размерах, определяемых частью 4 статьи 139 ТК РФ.

8.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором, который не может быть менее трех календарных дней.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день имеют работники КГБУЗ «Новоселовская РБ», в трудовых договорах которых определен особый режим работы - ненормированный рабочий день.

Перечень должностей Работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, установлен в Приложении к Коллективному договору.

8.7. Работникам КГБУЗ «Новоселовская РБ» за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня, в том числе:

врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

врачам, среднему медицинскому персоналу учреждений или структурных подразделений учреждений (участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов), расположенных в сельской местности;

врачам, среднему медицинскому персоналу, водителям выездных бригад станций отделений скорой и неотложной медицинской помощи, старшим врачам старшим фельдшерам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, лицам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, перешедшим на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам.

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

8.9. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Внесение изменений в график отпусков производится по письменному заявлению Работника с указанием мотивированного основания переноса отпуска с согласия Работодателя.

8.10. Одна из частей очередного отпуска Работника должна быть не менее 14 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в КГБУЗ «Новоселовская РБ».



8.11. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

8.12. В случае временной нетрудоспособности Работника во время ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуск переносится по письменному заявлению Работника с приложением подтверждающих документов на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника.

8.13. Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работника за счет средств от приносящей доход деятельности:

8.13.1. один рабочий день (1 сентября) с сохранением заработной платы одному из родителей в связи с посещением ребенка 1 сентября среднего образовательного учреждения с 1 по 4 классы, 9 и 11 классы;

8.13.2. три рабочих дня с сохранением заработной платы в связи с бракосочетанием;

8.13.3. три рабочих дня с сохранением заработной платы в связи с похоронами близких родственников (родителей, супруга, детей) или лиц, находящихся на иждивении у Работника.

## 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

9.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

9.2. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

## 10. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Работодатель разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты в целях создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда в силу ст.ст. 214, 217 ТК РФ на основании Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н, и на основании иных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда.

Локальные нормативные акты по охране труда утверждаются Работодателем с учетом специфики своей деятельности и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

10.1.2. Работодатель в целях проведения медицинских осмотров (ст. 220 ТК РФ) подготавливает и утверждает отдельными локальными нормативными актами:

а) список должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в соответствии с Порядком прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичность, и Видами деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, утвержденными приказом Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н;



б) списки:

- лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам;
- работников, подлежащих периодическим осмотрам;
- работников, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, утвержденным приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н;

в) список работников, которые проходят обязательные предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Минздрава России от 30 мая 2023 г. № 266н.

9.1.3. Списки на медицинский осмотр, предусмотренные приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н, должны составляться исходя из:

- результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ);
- наличия на рабочем месте вредных производственных факторов (вне зависимости от превышения предельно допустимых концентраций и уровней): химические вещества – аллергены, химические вещества, опасные для репродуктивного здоровья человека, химические вещества, обладающие остронаправленным действием, канцерогены любой природы, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия;

– выполняемых работ.

10.1.4. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом порядок прохождения работниками медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований в соответствии с требованиями приказа Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н, приказа Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н и приказа Минздрава России от 30 мая 2023 г. № 266н.

10.1.5. Работодатель организует проведение СОУТ на всех рабочих местах государственного учреждения, в том числе с учетом установленных особенностей проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест.

10.1.6. Работодатель организует проведение СОУТ на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, с обязательной оценкой воздействия биологического фактора.

10.1.7. Работодатель в силу ст. 218 ТК РФ и на основании Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков, утвержденных приказом Минтруда России от 28 декабря 2021 г. № 926, Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей, утвержденных приказом Минтруда России от 31 января 2022 г. № 36, разрабатывает и утверждает положение по управлению профессиональными рисками.

10.1.8. Работодатель организует проведение оценки профессиональных рисков (далее – ОПР), включающей в себя следующие этапы:

- идентификация (выявление) опасностей (опасных событий);
- оценка уровней профессиональных рисков опасностей (опасных событий);
- разработка и реализация мероприятий по исключению или снижению уровня профессиональных рисков;

– оценка профессиональных рисков опасностей (опасных событий), в отношении которых работодатель реализовал мероприятия по исключению или снижению их уровня; в иных случаях, предусмотренных методикой ОПР работодателя.

Работодатель при проведении идентификации (выявлении) опасностей (опасных событий) в ходе проведения ОПР в обязательном порядке руководствуется характерными опасностями и профессиональными рисками, перечисленными в приложении к Правилам по охране труда в медицинских организациях, утвержденным приказом Минтруда России от 18 декабря 2020 г. № 928н.



10.1.9. Работодатель обязан обеспечить работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, включая определение потребности, организацию приобретения, выдачи, эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) и вывода их из эксплуатации, в порядке, установленном Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н (далее – Правила выдачи СИЗ и СмС).

В целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее соответственно СИЗ и СмС) Работодатель обязан:

1) разработать на основании Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – Единые типовые нормы), с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения Профсоюза и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (далее – Нормы).

В период до 31 декабря 2024 года Работодатель вправе принять решение осуществлять обеспечение СИЗ и СмС на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

2) обеспечить разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и СмС, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления организации и требований Правил;

3) обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ и СмС согласно Нормам и способах выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае хранения СИЗ у работников в нерабочее время;

4) обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности;

5) организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и СмС, а также за своевременным возвратом СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя;

6) не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способным снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств;

7) обеспечить в случае применения вендингового оборудования и дозаторов постоянное наличие в них СИЗ, смывающих и обеззараживающих средств;

8) обеспечить контроль за правильностью применения СИЗ работниками;

9) обеспечить хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации;

10) обеспечить уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ;

11) обеспечить своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию СИЗ.

10.1.10. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, с указанием места их выдачи, перечень профессий и должностей, которым необходимо бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с Нормами и условиями бесплатной выдачи молока или других равноценных



пищевых продуктов, утвержденными приказом Минтруда России от 12 мая 2022 г. № 291н, на основании приведенной СОУТ.

10.1.11. Замена молока равноценными пищевыми продуктами (равноценных пищевых продуктов молоком) допускается по письменным заявлениям работников с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

10.1.12. По письменным заявлениям работников допускается замена молока или равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентом стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, или замена указанной компенсационной выплаты на молоко или равноценные пищевые продукты (приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н).

10.1.13. Работодатель обеспечивает соблюдение государственных нормативных требований охраны труда при оказании медицинской помощи, организации и проведении основных процессов и работ, установленных Правилами по охране труда в медицинских организациях, утвержденными приказом Минтруда России от 18 декабря 2020 г. № 928н.

10.1.14. Работодатель разрабатывает и утверждает перечень работ повышенной опасности на основании требований правил по охране труда и результатов СОУТ и ОНР.

10.1.15. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464, и иными государственными нормативными требованиями охраны труда, регулирующими безопасность конкретных видов работ. Положение об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, утвержденное работодателем, должно устанавливать либо организовывать обеспечение утверждения работодателем следующих документов:

- 1) программа вводного инструктажа по охране труда;
- 2) перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда;
- 3) объем мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых работодателем, и вопросы оказания первой помощи пострадавшим (перечень инструкций и правил по охране труда), которые необходимо учитывать при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте;
- 4) случаи проведения целевого инструктажа по охране труда для работников;
- 5) формы проведения проверки знания требований охраны труда работников при инструктаже по охране труда;
- 6) порядок регистрации проведенного инструктажа по охране труда и форма его документирования;
- 7) перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте;
- 8) программы стажировки на рабочем месте или иной локальный нормативный акт, включающим в себя отработку практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, полученных в рамках обучения требованиям по охране труда;
- 9) порядок проведения периодических тренировок и (или) учений для отдельных видов работ (при необходимости);
- 10) программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 11) программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для работников, использующих специальную одежду и специальную обувь;
- 12) перечень должностей и профессий работников, проходящих обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда;



13) программы обучения, содержащие информацию о темах обучения, практических занятиях, формах обучения, формах проведения проверки знания требований охраны труда, а также о количестве часов, отведенных на изучение каждой темы, выполнение практических занятий и на проверку знания требований охраны труда. Программы обучения подразделяются на следующие виды в зависимости от категории работников:

- программа обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;

- программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ и ОПР, продолжительностью не менее 16 часов;

- программы обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

- перечень должностей и профессий работников и виды программ обучения требованиям охраны труда, по которым должны проходить обучение соответствующие работники;

- перечень профессий и должностей работников, ответственных за организацию работ повышенной опасности, подлежащих обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда;

- приказ (распоряжение), утверждающий состав комиссии (комиссий) по проверке знания требований охраны труда работников;

- форма и порядок учета работников, подлежащих обучению по охране труда;

- порядок регистрации результатов проверки знания требований охраны труда и форма его документирования.

10.1.16. Работодатель организует обучение работников требованиям охраны труда и проверку знания требований охраны труда с отрывом от работы.

10.1.17. Работодатель в целях проведения обучения требованиям охраны труда обязан обеспечить наличие:

- 1) материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;

- 2) учебно-методическую базу в виде программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда;

- 3) не менее 1 лица, проводящего обучение по охране труда, в штате организации или специалистов, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера.

10.1.18. Работодатель обязуется организовать разработку правил по охране труда (при необходимости) и инструкций по охране труда с обязательным привлечением руководителей структурных подразделений и иных компетентных работников.

Специалист по охране труда координирует разработку правил и инструкций по охране труда, а также оказывает методологическую помощь руководителям структурных подразделений и иным компетентным работникам в процессе разработки ими правил и инструкций по охране труда.

Специалист по охране труда согласует разработанные правила и инструкции по охране труда перед их утверждением.

10.1.19. Работодатель обязуется ежегодно разрабатывать и утверждать отдельным локальным нормативным актом план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда должен содержать следующую информацию:



- содержание мероприятий (работ) по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- единица учета (штука, комплект, рабочее место, человек);
- количество выполненной работы, закупаемого оборудования и так далее;
- финансирование (затраты, стоимость работ), тыс. руб.;
- срок выполнения мероприятий;
- ответственное лицо за выполнение мероприятия;
- ожидаемая социальная эффективность - количество работающих, которым улучшаются условия труда (всего и в том числе женщин).

10.1.20. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда формируется на основании мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденный приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. №771н, а также мероприятий, указанным в пункте 3 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденный приказом Минтруда России от 14 июля 2021 г. № 467н.

10.1.21. Работодатель (в случае возможности) обязуется до 1 августа текущего года (если иной срок не установлен приказом Минтруда России) направлять в территориальный орган Социального фонда России заявление о финансовом обеспечении предупредительных мер в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 14 июля 2021 г. № 467н.

10.1.22. Работодатель (в случае возможности) обязуется до 1 ноября текущего года (если иной срок не установлен приказом Минтруда России) направлять в территориальный орган Социального фонда России заявление об установлении скидки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на очередной финансовый год в соответствии с Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 г. № 524, и Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденной приказом Минтруда России от 01 августа 2012 г. № 39н.

10.1.23. Работодатель при создании, организации работы службы (отдела) охраны труда и расчете численности специалистов по охране труда обязан руководствоваться нормами Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденных приказом Минтруда России от 31 января 2022 г. № 37.

10.1.24. Работодатель обязуется создать и оснастить кабинет охраны труда и уголки охраны труда в его структурных подразделениях, а также оснастить их в соответствии с Рекомендациями по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утвержденными приказом Минтруда России от 17 декабря 2021 г. № 894.

10.1.25. Работодатель содействует профсоюзному комитету в организации избрания уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза.



10.1.26. Работодатель предоставляет членам комитета (комиссии) по охране труда (в случае его создания), уполномоченным лицам по охране труда Профсоюза возможность осуществлять в рабочее время проверки соблюдения государственных нормативных требований охраны труда.

10.1.27. Работодатель за счет собственных средств в установленном порядке направляет членов комитета (комиссии) по охране труда (в случае его создания), уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза на обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

10.1.28. Работодатель формирует в комплект нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, обновляет и дополняет его по мере необходимости, а также предоставляет доступ к нему всем работникам.

10.1.29. Работодатель организует учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии со ст. 226 ТК РФ и Рекомендациями по учету микроповреждений (микротравм) работников, утвержденными приказом Минтруда России от 15 сентября 2021 г. № 632н.

10.1.30. Работодатель организует расследование и учет несчастных случаев на производстве, в соответствии со ст.ст. 227-231 ТК РФ и приказом Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

10.1.31. Работодатель организует расследование и учет профессиональных заболеваний в соответствии с Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников, утвержденными постановлением Правительства РФ от 05 июля 2022 г. № 1206, приказом Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

10.1.32. Рассмотрение результатов расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве в целях разработки мероприятий по устранению причин несчастного случая, профессиональных заболеваний проводится совместно с представителями работодателя, специалистом по охране труда и представителями первичной профсоюзной организации.

10.2. Профсоюзный комитет обязан:

10.2.1. Представлять интересы пострадавших работников-членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве.

10.2.2. Готовить предложения, направленные на обеспечение требований безопасности и по соблюдению требований охраны труда, укрепления здоровья работников, улучшение условий труда.

10.2.3. Осуществлять контроль над расходованием средств на охрану труда работодателем, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве.

10.2.4. Осуществлять контроль самостоятельно и (или) через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за соблюдением работниками и Работодателем (его представителями) государственных нормативных требований охраны труда, а также законодательства о СОУТ.

10.2.5. Сбирать, анализировать и обобщать жалобы и предложения работников-членов Профсоюза и передавать их Работодателю для рассмотрения и реализации.

10.2.6. Организовывать избрание уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза, в том числе старшего уполномоченного лица по охране труда Профсоюза



открытым голосованием на общем профсоюзном собрании работников структурного подразделения (организации) на срок полномочий профсоюзного комитета. Уполномоченным лицом по охране труда Профсоюза не может быть избран работник, который по занимаемой должности несет в соответствии с должностными обязанностями ответственность за состояние условий и охраны труда в структурном подразделении (учреждении), в том числе работники службы охраны труда или специалист по охране труда.

#### 10.3. Работодатель и Профсоюзный комитет:

10.3.1. Имеют право инициировать создание комитета (комиссии) по охране труда (в случае его отсутствия) в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации. Комитет (комиссия) по охране труда создается и действует на паритетной основе в количестве не менее 5 (пяти) человек. В целях установления основных задач, функций, прав комитета (комиссии) по охране труда, а также организации его работы, работодатель утверждает положение о комитете (комиссии) по охране труда в соответствии с Примерным положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 650н.

10.3.2. Устанавливают максимальное количество уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза в структурных подразделениях.

10.3.3. Совместно организуют проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда во всех структурных подразделениях силами уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза не менее 1 раза в год.

10.4. Совместной комиссией Работодателя и Профсоюза по охране труда, с целью предупреждения и сокращения производственного травматизма, производятся комплексные обследования подразделений КГБУЗ «Новоселовская РБ» с целью выявления нарушений по охране труда и технике безопасности с разработкой мероприятий по их устранению.

10.5. Комиссия по охране труда осуществляет контроль за соблюдением Работодателем нормативных правовых актов по охране труда.

#### 10.6. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, микроповреждении (микротравме) происшедшей на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) и об установлении группы инвалидности;

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

10.7. Работодатель в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

—не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

—выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Коллективным договором (Соглашением по охране труда);



- обеспечить стирку специальной одежды;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- разрабатывать инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ при наличии оснований.

## 11. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

11.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение предоставляются льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

11.2. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме.

11.3. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению Работодателя и Работника, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

11.4. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременной в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

11.5. Специалистам, впервые окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовые договоры с учреждениями Красноярского края, устанавливается доплата в размере согласно постановлению Правительства Красноярского края от 09 декабря 2009 г. № 521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края» в действующей редакции.

11.6. Наставнику, осуществляющему наставничество в отношении молодого специалиста, по решению руководителя КГБУЗ «Новоселовская РБ» производится выплата за весь период наставничества.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами.

12.2. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет и распространяется на всех Работников КГБУЗ «Новоселовская РБ».

12.3. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет, в установленном законом порядке.

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

12.5. Работодатель обязуется довести до сведения Работников текст Коллективного договора путём размещения его на официальном сайте учреждения: <https://novoselovocrb.nethouse.ru/>



Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

*23 (двадцать три) листа*

Председатель  
профсоюзной организации  
КГБУЗ «Новоселовская РБ»



Н. И. Ревутова

Главный врач  
КГБУЗ «Новоселовская РБ»



А. В. Якушевский