

Принят на собрании трудового коллектива  
ГБУ РО «Стоматологическая поликлиника №1»  
«12» ноября 2022 г.

От работодателя:  
Главный врач  
ГБУ РО «Стоматологическая  
поликлиника №1»

От представителей работников:  
Председатель первичной организации  
профсоюза ГБУ РО  
«Стоматологическая поликлиника №1»

  
В.А. Пешков

  
О.В. Липатова

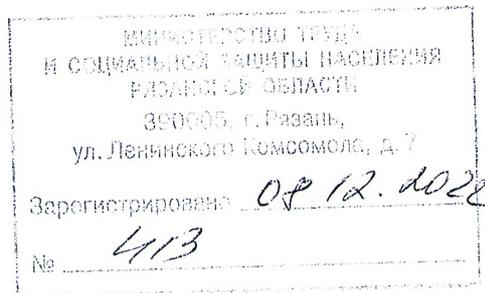
«12» ноября 2022 г.

«12» ноября 2022 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
Рязанской области  
"Стоматологическая поликлиника № 1"

на 2022 – 2025 гг.



г. Рязань 2022 г.

## Содержание коллективного договора.

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения и трудовой договор.....	5
3. Рабочее время.....	5
4. Время отдыха.....	6
5. Оплата труда.....	7
6. Охрана труда и здоровья.....	9
7. Гарантии в области занятости.....	12
8. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации.....	12
9. Обеспечение социальных гарантий работникам поликлиники.....	13
10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	14
11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.....	15

## Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, стабильности и эффективности работы Государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Стоматологическая поликлиника №1», далее Учреждение, повышения качества оказываемой стоматологической помощи населению, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

### 1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное учреждение Рязанской области «Стоматологическая поликлиника №1», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача Пешкова Владимира Александровича.
- Работники Учреждения, в лице уполномоченного представителя в установленном законом порядке - Первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ ГБУ РО «Стоматологическая поликлиника №1» в лице Липатовой Ольги Васильевны, именуемые в дальнейшем «Профсоюз».

### 1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего коллективного договора является достижение взаимопонимания между сторонами настоящего коллективного договора в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей поликлиники гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и т.д.

### 1.3. Действие коллективного договора.

Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3-х лет. Действие договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их принадлежности к профсоюзной организации. В течение срока действия коллективного договора стороны при взаимном согласии могут вносить в него изменения и дополнения в виде приложений к договору. Изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников Учреждения.

### 1.4. Права и обязательства сторон.

1.4.1. В целях обеспечения устойчивой работы и развития Учреждения, повышения уровня жизни работникам:

#### Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения, выполнять показатели работы Учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда для персонала;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения;

- обеспечивать работников современным медицинским оборудованием, инструментами и другими вспомогательными средствами для лечения и обследования пациентов Учреждения;
- повышать профессиональный уровень работников – своевременно проводить переаттестацию и повышение квалификации врачей и среднего медперсонала, подтверждение сертификатов за счет средств Учреждения. План прохождения усовершенствования и аттестации врачей и среднего медперсонала утверждается в Учреждении ежегодно.

**Работодатель имеет право:**

- использовать современную диагностическую и лечебную аппаратуру для предоставления медицинской помощи на хозрасчетной основе по договорам с предприятиями, учреждениями здравоохранения, а также с частными лицами: по согласованию с предприятиями, учреждениями и т.д. устанавливать индивидуальные договорные нормы и расценки оплаты труда медицинских работников по оказанию медицинской помощи на хозрасчетной основе;
- оплату труда работников Учреждения, находящихся в штате по средствам ОМС и в штате по внебюджетным средствам, оказывающих дополнительную медицинскую помощь, производить в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБУ РО «Стоматологическая поликлиника №1» и «Положением об оплате труда работников, занятых оказанием платных услуг населению», и административно-управленческого и прочего персонала, принимающего участие в организации работы по оказанию платных медицинских услуг и иной приносящей доход деятельности, действующими в Учреждении в период действия настоящего Договора.

1.4.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения Профсоюз **обязуется:**

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, охраны труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

1.4.3. **Профсоюз имеет право:**

- контролировать соблюдение настоящего коллективного договора;
- вносить свои предложения в целях улучшения условий труда Работников;

1.4.4. **Работники обязуются:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящий договор, в том числе правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и электробезопасности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

1.4.5. **Работники имеют право:**

- контролировать соблюдение настоящего коллективного договора;
- вносить свои предложения в целях улучшения условий труда Работников;

1.4.6. Работодатель признает Профсоюз представителем работников Учреждения;

1.4.7. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с Профсоюзом и обеспечивает его необходимой

информацией и нормативной документацией. Спорные вопросы решаются путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие организации (областной комитет профсоюза, министерство здравоохранения Рязанской области).

1.4.8. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюз и работники обязуются воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.4.9. Стороны, заключившие коллективный договор обязуются 2 раза в год осуществлять проверку выполнения настоящего договора. Результаты проверки обсуждаются на совместном заседании администрации поликлиники и профкома.

1.4.10. Коллективный договор обязателен для выполнения всеми работниками Учреждения. Работодатель и работники Учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

## **Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.**

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности и квалификации, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон. Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3. Работодатель (администрация) обязуется в 3-дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором поликлиники и данным приказом под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза может быть произведено только с предварительного согласия профкома учреждения, с соблюдением процедуры, предусмотренной действующим законодательством.

2.6. Изменения, определенные сторонами договора условий труда, допускается только по согласованию сторон, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Соглашения заключаются в письменном виде.

## **Раздел 3. Рабочее время.**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников продолжительность рабочего времени регулируется Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности", но не более 39 часов в неделю.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) работников Учреждения определяется Положением о режиме рабочего времени Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения Профсоюза (ст.ст.189, 190 ТК РФ), и

графиками сменности. Администрация и работники Учреждения обязуются строго выполнять утвержденные правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать продолжительность рабочего времени работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.4. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст.93 ТК РФ).

3.5. Привлекать к сверхурочным работам в исключительных случаях, руководствуясь ст.99 ТК РФ.

## Раздел 4. Время отдыха.

### 4. Работодатель обязуется:

4.1. Всем работникам Учреждения предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы может предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Работодатель предоставляет отпуск отдельным категориям работников в удобное для них время на основании их письменного заявления:

- предусмотренных ст. 123 ТК РФ и иными федеральными законами РФ;

4.4. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам Учреждения могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска:

- Работникам, принимаемым на рабочие места, где условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным (ст. 117 ТК РФ) 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4), размер ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» по должностям, поименованным в нём и на основании «Регионального отраслевого соглашения между министерством здравоохранения Рязанской области и Рязанской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ».
- за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ)
- при наличии финансовых возможностей Учреждение самостоятельно устанавливает дополнительные отпуска для работников сверх предусмотренных законодательством. Категория работников и условия предоставления дополнительных отпусков определяются по согласованию с Профсоюзом.

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

Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска может меняться по результатам проведенной, в период действия коллективного договора, специальной оценки условий труда.

Не суммируются отпуска за вредность предоставленные по разным основаниям и разной продолжительности. В случаях права Работника на дополнительный отпуск по разным основаниям, ему предоставляется дополнительный отпуск с наибольшим количеством дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

4.6. В случаях заболевания работника во время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, дни болезни, подтвержденные официальным документом медицинского учреждения, выроч отпуска за вредные условия не засчитываются.

4.7. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст.128, 263 ТК РФ.

4.8.1. Работодатель по согласованию с Профкомом предоставляет кратковременные дополнительные отпуска работникам с сохранением заработной платы (в пределах установленного фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств):

- одному из родителей, воспитывающему школьников младших классов (1 класс) – в первый день учебного года;
- в связи со свадьбой работника или в связи со свадьбой детей работника – 1 день;
- в связи со смертью родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры) – 3 дня.

Отпуска указанные в пункте 4.8.1 данного договора, в предоставлении которых Профком выразил свое несогласие – не предоставляются.

4.9. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст.255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет осуществляться в соответствии со ст.256 ТК РФ.

4.10. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.11. Учитывать, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.12. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. Работодатель обязуется предоставлять отпуск в удобное для них время следующим категориям работников:

- имеющим звание ветеран труда и ветеран труда Рязанской области;
- инвалиды 1 и 2 группы.

**Профсоюз обязуется** осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 370 ТК РФ).

## Раздел 5. Оплата труда.

### 1. Работодатель обязуется:

5.1. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: аванс – 20 числа, окончательный расчет – 5 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на банковские счета работников в банке. Предоставлять каждому работнику расчетные листки о начисленных зарплате, налогах и причитающейся сумме к выплате.

5.2. Оплату труда работников устанавливать с учётом «Положения об оплате труда работников ГБУ РО «Стоматологическая поликлиника №1» и «Положения об организации предоставления платных услуг ГБУ РО «Стоматологическая поликлиника №1»

Исполняющими в Учреждении в период действия настоящего Договора и региональным заслуженным соглашением между министерством здравоохранения Рязанской области и Рязанской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ с учетом действующего положения министерства здравоохранения Рязанской области №11.

5.3. Организовать предоставление платных услуг и производить оплату труда работников согласно «Положения об организации предоставления платных услуг ГБУ РО «Томатологическая поликлиника №1»».

5.4. Осуществлять при изменении финансового положения поликлиники корректировку Положения о распределении доходов от оказания платных медицинских услуг ГБУ РО «Томатологическая поликлиника №1»» в части распределения денежных средств, полученных от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

5.5. Производить выплаты работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, доплаты за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, без ограничения перечня совмещаемых профессий и без ограничения сумм доплат в пределах фонда оплаты труда.

5.6. Производить повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда в соответствии с Приложением №3 настоящего договора.

5.7. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ в следующем размере: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.8. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.9. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а так же оплату сверхурочной работы производить исходя из оклада (должностного оклада) и установленных ежемесячных выплат работнику, определенных трудовым договором и другими локальными актами.

5.10. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, сформированного на соответствующий календарный год.

Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- д) надбавка за квалификационную категорию;
- е) надбавка за высокие результаты работы с учетом критериев эффективности;
- в) премиальные выплаты по итогам работы (за отчетный период);
- г) надбавка за сложность, напряженность и интенсивность работы.

5.11. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

5.12. При исчислении средней заработной платы включать в расчет все виды вознаграждений и стимулирующих выплат независимо от источника их финансирования (ст. 139 ТК РФ). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007г. №922).

5.13. Месячная заработная плата работника, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и установленные нормы труда (трудовые обязанности).

5.14. Проводить в соответствии с трудовым законодательством РФ индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленную преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

5.15. По заявлению работника в адрес руководителя учреждения сохранять оплату труда установленную данному работнику в соответствии с квалификационной категорией, в случае истечения срока действия квалификационной категории у данного работника во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- отпуска до 1 года в соответствии с п.п. 4 п. 5. ст. 47 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012;
- службы в рядах Вооружённых Сил России;

при возобновлении профессиональной деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения, увольнения по сокращению численности или штата работников или выхода на пенсию, независимо от ее вида. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст.82 Трудового кодекса РФ;

с момента наступления пенсионного возраста.

Оплата труда работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя учреждения с момента выхода работника на работу; с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок сохранения оплаты труда не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более одного раза.

**Профсоюз обязуется:** осуществлять контроль за соблюдением установленного порядка организации и нормирования труда, за своевременность ввода гарантируемого государством минимума оплаты труда, системы платежных выплат, предоставлением льгот и гарантий.

## Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

### **Руководитель:**

6.1. С целью организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда в подразделениях Учреждения, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации проведения проверок состояния условий и охраны труда (далее – ОТ) на рабочих местах, информирования работников о результатах проведенных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда, на паритетной основе из представителей работодателя и Профсоюза, комитет

(комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи, обеспечивает комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности, организует обучение членов комитета по охране труда за счет средств работодателя или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

6.2. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение по охране труда и обеспечивает его финансирование, предоставляет время для осуществления контрольных функций. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. №10-ФЗ.

6.3. Осуществляет учет и анализ производственного травматизма, микротравм и профзаболеваний в организации, совместно с профкомом предусматривает меры по их предупреждению и профилактике.

Обеспечивает участие представителя Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Организует постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, освещенностью, микроклиматом и принимает необходимые меры по их соответствию установленным нормативным требованиям.

6.5. Организует, не реже чем один раз в пять лет, проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), в том числе внеплановой (СОУТ), в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона №426-ФЗ от 28.12.2013 года. Согласно предложенному организацией, проводящей (СОУТ), перечню мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась (СОУТ), реализовывает их.

Обеспечивает возможность присутствия работника на его рабочем месте при проведении (СОУТ) и учет предложений работников.

С учетом финансово-экономического положения Учреждения, совместно с представителями профкома рассматривает и, по возможности, устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда, сверх предусмотренных трудовым законодательством.

СОУТ проводится на всех местах медицинских работников с обязательной оценкой воздействия биологического фактора. До утверждения отчета о проведении СОУТ направляет в областной комитет профсоюза результаты СОУТ для проведения независимой экспертизы качества СОУТ и утверждать результаты СОУТ только в случае получения от областного комитета соответствующего заключения, либо истечении установленного срока – семь рабочих дней.

6.6. Обеспечивает, в соответствии с требованиями статей 69 и 213 Трудового кодекса РФ, финансирование проведения медицинских осмотров работников Учреждения, а также внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.7. Обеспечивает финансирование прохождения обязательного обучения по охране труда и проверку знаний руководителей и должностных лиц Учреждения, организующих и контролирующих проведение работ на рабочих местах, а также работников, к которым предъявляются дополнительные повышенные требования охраны труда.

6.8. Обеспечивает финансирование приобретения для работников Учреждения спецодежды, спецобуви и других средствами индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами. Контролирует их правильное использование, обеспечивает их хранение, ремонт, стирку, чистку. Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты в пределах установленных норм согласно прилагаемому к настоящему договору списку (см. Приложение №4). Финансирует обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в пределах установленных норм.

6.9. Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными условиями труда, бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. Перечень профессий работников Учреждения, получающих бесплатно молоко, формируется исходя из результатов проведенной специальной оценки условий труда.

По письменным заявлениям работников работодатель осуществляет замену выдачи им молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости продуктов.

6.10. При наличии свободных денежных средств Учреждение может произвести единовременную материальную помощь пострадавшему, его доверенному лицу или родственникам погибшего, в случае получения работником травмы или его гибели при выполнении трудовых обязанностей или осуществлении каких-либо действий в интересах работодателя, при условии, если вышеуказанное событие по результатам проведенного комиссионного расследования признано несчастным случаем на производстве с оформлением соответствующего акта формы Н-1. Размер единовременной материальной помощи устанавливается в каждом случае индивидуально специально созданной комиссией Учреждения.

6.11. Обязуется, на паритетных началах совместно с Профсоюзом, участвовать в рассмотрении обращений работников учреждения по возникновению споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.12. Создает и обеспечивает функционирование системой управления охраной труда (СУОТ).

6.13. Обеспечивает многоступенчатый контроль за состоянием охраны труда в подразделениях учреждения.

6.14. Настоящий договор предусматривает возможность использования работником, как форму самозащиты, право отказа от выполнения им работы, в случае, если она непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

6.15. Отказ работника без уважительной причины от обучения и проверки знаний в области охраны труда является нарушением трудовой дисциплины.

6.16. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивать за счет собственных средств своевременную выдачу специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.

6.17. Ежегодно (до 1 августа текущего календарного года) обеспечивает обращение в ФСС РФ за финансированием предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний работников.

#### **Работодатель обязан:**

6.17. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к 4-му опасному классу условий труда.

Срок приостановки – до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

Возобновляют деятельность на рабочих местах, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

6.18. Определить план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение ГИТ.

6.19. Сохранить за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ на рабочих местах в случаях, указанных в п. 6.17.

## **Раздел 7. Гарантии в области занятости.**

7.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

### **7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профкома.

7.2.2. Предоставлять вакантные рабочие места в организации в первую очередь работникам Учреждения, в том числе предлагать работникам, подлежащим сокращению те должности, которые заняты совместителями в соответствии со статьей 288 ТК РФ с учетом их квалификации и компетенции.

7.2.3. Предварительно (не менее чем за 3 месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудового договора с работником (ст.82 ТК РФ).

7.2.4. Не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая необходимость.

7.2.5. С учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ).

7.2.6. Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов предоставить:

- лицам, избранным в состав выборных органов профсоюза;
- лицам предпенсионного возраста;
- одиноким родителям, воспитывающих детей до 16-летнего возраста, детей инвалидов до 18-летнего возраста;
- лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

7.2.7. Работникам, подлежащим сокращению, на основании их личного заявления предоставлять 4 часа в неделю для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

7.2.8. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

**Профсоюз обязуется** обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

## **Раздел 8. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации.**

### **8. Работодатель:**

8.1. Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.ст.29,30,31 ТК РФ).

8.2. Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 ФЗ о профсоюзах):

- экономического положения Учреждения,
- реорганизации или ликвидации Учреждения,
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения,
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда,
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий оплаты труда работников,
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

8.3. Признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ о профсоюзах).

8.4. В целях создания условий деятельности профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, факс, интернет), транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 ФЗ о профсоюзах).

8.5. Разрешает профкому проведение в рабочее время 3-х собраний (конференций): отчетно-выборного и двух колдоговорных (в I и II полугодии).

8.6. Предоставляет по личному заявлению председателю и членам профкома, неосвобожденным от своей производственной деятельности, до 3-х часов в неделю с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзной работы без ущерба для основной работы.

8.7. Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза. Направляет уполномоченных профсоюза по охране труда, профсоюзный актив на краткосрочное профсоюзное обучение с сохранением среднего заработка (ст.25 ФЗ о профсоюзах).

8.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - 1% от заработка (ст.370 ТК РФ, ст.28 п.3 ФЗ о профсоюзах).

8.9. Помимо гарантий для работников, входящих в состав профсоюзного комитета, указанных в ст.ст.374, 375, 376 ТК РФ, обязуется:

- в течение 2-х лет не увольнять с работы членов профсоюзного комитета после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия или совершения ими виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения,
- не подвергать дисциплинарному взысканию работников, избранных в состав профкома, без предварительного согласия профкома, а неосвобожденных председателей профкома – без решения вышестоящего органа.

## **Раздел 9. Обеспечение социальных гарантий работникам Учреждения.**

### **9.1 Работодатель обязуется:**

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.1.2. Своевременно перечислять средства по единому социальному налогу в размерах, определенных законодательством РФ.

9.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления в пенсионный фонд.

9.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.5. Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.1.6. По согласованию с Профсоюзом и в целях улучшения работы по охране здоровья работников учреждения:

- организовывать квалифицированную медицинскую помощь работникам;
- систематически и качественно осуществлять диспансерное наблюдение за медицинскими работниками.

9.1.7. При наличии финансовых средств в учреждении и по согласованию с Профсоюзом:

- оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, многодетным матерям;
- по согласованию с Профсоюзом выплачивать сотруднику, при увольнении в связи с выходом на пенсию, единовременное пособие при условии работы в поликлинике не менее 10 лет;
- по согласованию с Профсоюзом выплачивать сотрудникам в день юбилея - 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет единовременную выплату при условии непрерывной работы в поликлинике не менее 3 лет;
- по согласованию с Профсоюзом может оказываться материальная помощь работникам Учреждения (при наличии личного заявления с указанием причины материальных затруднений).

Размер единовременной материальной помощи устанавливается в каждом случае индивидуально в зависимости от личного вклада работника в деятельность Учреждения и причин материального затруднения по согласованию с Профсоюзом.

9.1.8. Совместно с Профкомом ежеквартально проводить сверку по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам.

## **9.2. Профсоюз обязуется:**

9.2.1. Вовлекать медицинских работников в систематические занятия физкультурой и спортом.

9.2.2. Оказывать помощь в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря.

9.2.3. Обеспечивать выполнение действующих законов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- на рождение ребенка,
- по временной нетрудоспособности,
- по беременности и родам,
- на погребение.

## **10. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аккредитация работников**

10.1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем.

10.2. Согласно ст. 100 Закона № 323-ФЗ до 1 января 2026 года право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации и имеющие сертификат специалиста. Сертификаты специалиста, выданные до 1 января 2021 года, действуют до истечения указанного в них срока.

10.3. Переход к процедуре аккредитации специалистов осуществляется поэтапно с 1 января 2016 года по 31 декабря 2025 года включительно. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 22 декабря 2017 года №1043н «Об утверждении сроков и этапов аккредитации специалистов, а также категорий лиц, имеющих медицинское, фармацевтическое или иное образование и подлежащих аккредитации специалистов» право на осуществление медицинской и фармацевтической деятельности подтверждается через процедуру периодической аккредитации.

10.4. В соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и 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 в данной местности.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

10.5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым Кодексом РФ, иным действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10.6. В случаях оплаты Работодателем (в т.ч. и частичной оплаты) внепланового повышения квалификации (профессиональная переподготовка, участие в семинарах, симпозиумах, конференциях и иные виды обучения), с Работником заключается договор на внеплановое обучение, далее ученический договор. Работник обязан отработать три года у Работодателя с момента окончания обучения либо возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение и иные расходы, связанные с обучением (командировочные расходы, оплата проезда, проживания и иных расходов, связанных с данной поездкой).

Сотрудники, изъявившие желание внеплановому обучению должны написать заявление на имя главного врача Учреждения с просьбой о прохождении и оплаты обучения, с заключением ученического договора. Работодатель в свою очередь, рассматривая данное заявление, учитывает производственную необходимость в данном обучении, моральные характеристики данного сотрудника, его профессионализм, соблюдение им правил внутреннего распорядка и других правил, утвержденных в Учреждении, применения к нему дисциплинарных взысканий, наличие финансовых средств. Работодатель обладает правом решающего голоса при утверждении данной кандидатуры на оплату внепланового обучения, в том числе возможность предоставления особого режима работы для сотрудника на время обучения.

В случае увольнения до истечения срока обязательной отработки, Работник обязан в полном объеме возместить затраты Работодателю либо его правопреемнику, понесенные на его обучение и иные расходы, связанных с обучением (командировочные расходы, оплата проезда, проживания и иных расходов, связанных с данной поездкой). Расходы должны быть возмещены в полном объеме до дня увольнения.

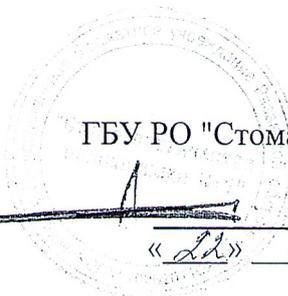
## **Раздел 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.**

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

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ),
- непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ),
- невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

Согласовано  
Председатель  
профсоюзного комитета

*О.В. Липатова*  
«*Лд*» *11* 20*11*г.



Утверждаю  
Главный врач  
ГБУ РО "Стоматологическая  
поликлиника №1"  
*В.А. Пешков*  
«*Лд*» *11* 20*11*г.

**Перечень должностей работников,  
имеющих право на ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск  
за вредные условия труда Государственного бюджетного учреждения  
Рязанской области «Стоматологическая поликлиника № 1»**

Наименование должности	Продолжительность доп. отпуска за вредные условия труда в зависимости от класса условий труда по СОУТ	
	Класс условий труда	Количество дней (за год в соответствующих условиях труда, в календарных днях)
Врачи-стоматологи всех специальностей	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14
Заведующий стоматологическим подразделением	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14
Заведующий отделением	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14
Зубной врач	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14
Старшая медицинская сестра	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14
Медицинская сестра	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14
Медицинская сестра по физиотерапии	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14
Рентгенолаборант	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	21
Администратор	2, 3.1	00
	3.2	10
	3.3	14
Уборщик служебных помещений	2, 3.1	00
	3.2	10
	3.3	14
Зубной техник	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14
Заведующий зуботехнической лабораторией	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14
Медицинский статистик	2, 3.1	00
	3.2, 3.3	14

Специалист по охране труда  
Юриконсульт  
Начальник отдела кадров

*В.П. Мазур*  
*С.Ю. Ольховатский*  
*Е.В. Лукина*

В.П.Мазур  
С.Ю.Ольховатский  
Е.В.Лукина

Согласовано  
Председатель  
профсоюзного комитета

  
О.В. Липатова  
« 11 » 11 2022 г.

Утверждаю  
Главный врач  
ГБУ РО "Стоматологическая  
поликлиника №1"

  
В.А. Пешков  
« 11 » 11 2022 г.

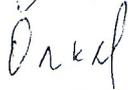
**Перечень должностей работников,  
имеющих право на ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск за ненормированный  
рабочий день Государственного бюджетного учреждения  
Рязанской области «Стоматологическая поликлиника № 1»**

Наименование должности	Продолжительность доп. отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
Главный врач	14
Заместитель главного врача по медицинской части	7
Заместитель главного врача по ОМР	7
Главный бухгалтер	7
Главная медсестра	7
Начальник планово- экономического отдела	7
Начальник отдела кадров	7
Начальник отдела закупок	7
Старшая медицинская сестра (класс условий труда 2; 3.1)	3

Специалист по охране труда

Юрисконсульт

Начальник отдела кадров


В.П.Мазур

С.Ю.Ольховатский

Е.В.Лукина

Одобрено  
 председатель  
 профсоюза  
  
**О.В. Липатова**  
 «12» 11 2014г.

Утверждаю  
 Главный врач  
 ГБУ РО СП №1  
  
**В.А. Пешков**  
 «12» 11 2014г.

**Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от установленного класса условий труда:**

- подкласс 3.1 – 4% от должностного оклада
- подкласс 3.2 – 6% от должностного оклада
- подкласс 3.3 – 8% от должностного оклада
- подкласс 3.4 – 10% от должностного оклада
- класс 4 – 10% от должностного оклада

п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер выплаты, % к окладу
	Рентгеновские отделения (кабинеты), рентгенолаборанты	15

Заместитель начальника  
 специалиста по охране труда  
 консультант


Е.М.Баранова  
 В.П.Мазур  
 С.Ю.Ольховатский