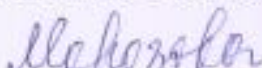


От Трудового коллектива
Председатель
инициативной группы
ООО «МСЧ «УГОЛЬЩИК»

 А.П. Морозова
«28» 12 2024 год

От Работодателя
Генеральный директор
ООО «МСЧ «УГОЛЬЩИК»



Т.В. Романова
2024 год



Общество с ограниченной ответственностью
«Медико-санитарная часть «УГОЛЬЩИК»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01.01.2025 года по 31.12.2027 года.

Зарегистрировано
28.12.2024 г. № 100
в адм. г. Назарово
вед. спец. о.эр
Григорьевская Н.В. Удмурт



г. Назарово

О Г Л А В Л Е Н И Е

I.	Общие положения	
II.	Обязательства сторон	
III.	Трудовые отношения	
	3.1. Режимы труда и отдыха	
	3.2. Оплата и мотивация труда	
IV.	Охрана труда и здоровья <i>- Средства индивидуальной защиты, инструмент</i>	
V.	Социальные гарантии и компенсации <i>- Защита интересов высвобождаемых Работников при ликвидации, сокращении численности или штата Работников</i> <i>- Оздоровительные и праздничные мероприятия</i>	
VI.	Заключительные положения	
	Приложения	
	Приложение 1. Порядок согласования с Инициативной группой проектов локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и связанные с ними социально-экономические интересы Работников	
	Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка	
	Приложение 3. Положение об оплате труда <i>(индивидуальный для Организации)</i>	
	Приложение 4. Нормы бесплатной выдачи Работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты <i>(индивидуальные для Организации по результатам специальной оценки условий труда)</i>	

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между работниками Организации с ограниченной ответственностью «Медико-санитарная часть «УГОЛЬЩИК» (сокращенное наименование – ООО «МСЧ «УГОЛЬЩИК»)) (далее Организация, Работодатель) в лице Председателя инициативной группы Морозовой Аниссы Петровны, (далее Работники), действующего на основании Протокола от 01.10.2024г., и ООО «МСЧ «УГОЛЬЩИК» (далее Работодатель) в лице генерального директора Романовой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава, именуемые в дальнейшем Сторонами.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов Сторон, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс)

1.3. Предметом настоящего Договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях и оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха Работников, обеспечение Сторонами взятых на себя обязательств.

1.4. Цели заключения Договора:

- усиление ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства;
- формирование подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций.

Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.5. Для целей настоящего Договора применяются следующие термины и определения:

1.5.1. **Работники** – лица, принятые на работу приказом Работодателя по бессрочному трудовому договору, для которых работа у этого Работодателя является основной.

1.5.2. **Члены семьи** Работника – супруг(супруга), дети (в том числе усыновленные (удочеренные) до 18 лет, а обучающиеся в образовательных учреждениях по дневной форме обучения – до 23 лет).

1.5.3. **МРОТ** – минимальный размер оплаты труда. По состоянию на 01.01.2025г. – 22 440 руб. в месяц.

1.5.4. **Средний заработок** – средняя заработная плата, исчисленная за последние 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты, в соответствии со статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на работников Организации;

1.6. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.7. Договор вступает в действие с 01.01.2025г. и действует до подписания следующего, но не более 3-х лет.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более 3-х лет.

1.8. При реорганизации договаривающихся Сторон выполнение обязательств по Договору возлагается на их правопреемников в соответствии с действующим законодательством, действие Договора сохраняется в течение всего срока реорганизации.

1.9. Предоставление социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам осуществляется за счет средств Работодателя в пределах годового бюджета.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2. Стороны выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, которое представляет собой способ совмещения интересов Работников и Работодателя, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

2.1. Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

- доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;
- уважение взаимных интересов;
- согласование своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности деятельности Организации, являющейся базой для обеспечения выполнения Договора;
- соблюдение Сторонами норм действующего законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по Договору;
- ответственность Сторон за невыполнение по их вине Договора.

2.2. Стороны устанавливают следующие основополагающие формы социального партнерства:

2.2.1. Обязательность ведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора;

2.2.2. Проведение взаимных консультаций представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников, выполнения Договора;

2.2.3. Участие представителей Сторон в рассмотрении вопросов, не включенных в Договор, но представляющих взаимный интерес.;

2.2.4. Согласование с инициативной группой проектов локальных нормативных актов (Коллективный договор и дополнительные соглашения к нему). Порядок согласования прописан в **Приложении № 1** к настоящему Договору.

2.2.5. Представление Сторонами в согласованном порядке и объемах информации по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы Работников;

2.3. Стороны обязуются совместно добиваться:

- укрепления экономического и финансового положения Организации;
- формирования целостной системы законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Организации, рациональное использование ресурсов, вовлеченных в процесс производства продукции;
- совершенствования нормативной правовой базы с учетом специфики Организации;
- роста производительности труда и повышения эффективности оказываемых услуг;
- обеспечения роста заработной платы и совершенствования её структуры;
- систематизации социальных льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых Работникам, в том числе за счет унификации их перечня и размеров.

2.4. Обязательства Сторон:

- выполнять пункты Договора;
- обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров;
- проводить собрания (конференции) Работников.

2.4.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить для Работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в Организации;
- обеспечить условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и безопасности труда;
- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации принять меры к должностному лицу, по вине которого нарушаются или не выполняются условия Коллективного договора;
- соблюдать установленные действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, права Инициативной группы;

2.5. В целях динамичного развития Организации Стороны вводят критерии эффективности системы социального партнерства:

- реальное повышение жизненного уровня Работников;

- улучшение состояния условий и охраны труда;
- обеспечение стабильного уровня занятости;
- снижение остроты социальных конфликтов и пути их разрешения;
- соблюдение действующего законодательства Российской Федерации, и настоящего Договора.

2.6. Инициативная группа обязуется:

- содействовать эффективной работе Организации и мобилизации трудового коллектива на выполнение согласованных мероприятий, направленных на преодоление возникающих социально-экономических проблем и недопущению социальной напряженности;
- не организовывать в период действия Договора забастовок по включенным в него вопросам при условии выполнения Работодателем обязательств.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения Работодателя с Работниками регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Договором.

Трудовые отношения между Работодателем и Работниками возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме, а также фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя в случае, когда трудовой договор не был оформлен надлежащим образом.

По вопросам, не урегулированным трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

О предстоящих изменениях, определенных Сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Изменение подведомственности (подчиненности) Организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.1. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

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

Для медицинских работников в соответствии с действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени для некоторых категорий медицинских работников установлена Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" (согласно приложений 1-3 к вышеуказанному Постановлению) и может составлять 30, 33, 36 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со ст. ТК РФ 263.1 ТК РФ продолжительность рабочего времени устанавливается – 36 часов в неделю

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

3.1.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с действующим законодательством в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Стороны договорились, что во всех случаях, когда при сменной работе невозможно обеспечить выполнение нормы часов в рабочий день или рабочую неделю устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для Работника еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Графики сменности составляются на весь учетный период. При необходимости, связанной с отсутствием сменного персонала по причинам, разрешенным законодательно, но не учтенным в графике учетного периода, график сменности на календарный месяц подлежит корректировке. Работник должен быть ознакомлен с изменениями в графике перед началом календарного месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, и имеющим детей до 16 лет, локальным нормативным актом предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

3.1.4. Для обеспечения исполнения трудового законодательства в части соблюдения продолжительности рабочего времени и времени отдыха Работодатель:

- утверждает графики сменности, регулирует предоставление выходных дней Работникам в условиях непрерывного производства;

- при выполнении работ, по условиям производства которых не может быть соблюдена нормальная продолжительность ежедневного и (или) еженедельного рабочего времени, устанавливает суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - один год (если иные периоды (3 месяца, квартал) не установлены законодательными или нормативными актами Российской Федерации);

- устанавливает перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах (*Приложение – индивидуальный перечень Организации Приложение № 2*);

- ежегодно устанавливает очередность предоставления отпусков в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для исполнения, как для Работодателя, так и для Работника. Перенесение отпуска на следующий рабочий год, а также деление его на части допускается с согласия Работника и согласования с Работодателем.

При введении суммированного учета рабочего времени оплата труда Работников за рамками нормы рабочего времени установленного учетного периода производится в повышенном размере в соответствии с действующим законодательством.

3.1.5. Привлечение Работников к сверхурочным работам производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель должен принимать своевременные меры, направленные на ограничение указанных работ.

С письменного согласия Работника привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем 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 (ч. 2 ст. 99 ТК).

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено

им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом инвалиды; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 4 ст. 99 ТК).

Извещение о наличии у Работника права отказаться от выполнения сверхурочной работы должно быть доведено до сведения письменно и до получения от него письменного согласия на выполнение сверхурочной работы.

Аналогичный порядок привлечения к сверхурочной работе установлен также для матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, Работников, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту (ст. 259 ТК), опекунов, попечителей несовершеннолетних (ст. 264 ТК).

Без согласия работника привлечение к сверхурочным работам допускается в следующих случаях:

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

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год¹.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

3.1.6. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка Организации (*Приложение – Приложение № 2*).

3.1.7. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), продолжительность которых не может быть менее 42 часов².

Работникам, работающим в сменном режиме, в том числе при суммированном учете рабочего времени, выходные дни предоставляются в соответствии с графиками работы, которые составляются с учетом соблюдения нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учетный период.

3.1.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

¹ Условия обязательные для исполнения при составлении графиков сменности при суммированном учете рабочего времени.

² Условия обязательные для исполнения при составлении графиков сменности при суммированном учете рабочего времени.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя.

Количество дней отпуска, предоставляемого по истечении шести месяцев, за первый год работы определяется соглашением сторон.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

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

Отпуск за второй и (или) последующие годы работы предоставляется по графику.

3.1.9. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регулирующими время отдыха Работников, Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам:

3.1.9.1 - выполняющим работы в режиме **ненормированного рабочего дня**, продолжительностью не менее 3-х календарных дней в соответствии с условиями трудового договора, если условиями трудового договора не предусмотрена его иная продолжительность;

3.1.9.2- **занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями** труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда установлен класс вредности 3.2. и выше.

3.1.9.3. - **занятым на работах в районах Крайнего Севера**, приравненных к ним местностям и в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате продолжительностью:

- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям - 8 календарных дней.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

На основании письменного заявления Работника, оформленного в соответствии с действующим законодательством, любая часть ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, определённых настоящим Договором, может быть заменена денежной компенсацией в размере среднего дневного заработка исчисленного за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) умноженной на количество календарных дней отпуска, подлежащих компенсации.

3.1.10. Работодатель, по письменному заявлению Работника, предоставляет Работнику отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней, либо дни ежегодного оплачиваемого отпуска без учета графика отпусков в связи с наступлением следующих событий:

- вступления в брак Работника или его детей (в случае если брак заключается впервые) не более 3-х календарных дней до или после даты наступления события;
- отцу – при рождении ребенка – до 5 календарных дней одновременно в течение месяца с даты наступления события;
- родителям, имеющих детей, учащихся 11 класса – 1 день на выпускной бал;
- одному из родителей (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-4 класс) в День знаний (первый день учебного года) – 1 день;
- смерти членов семьи (супруга, супруги, родителей, детей, родных братьев, сестер) – до пяти календарных дней в связи с наступлением события.

Во всех вышеперечисленных случаях, за исключением последнего (смерти членов семьи), воспользоваться своим правом на отпуск в связи с наступлением события Работник может на основании заявления, поданного Работодателю, как правило, за две недели (но не позднее, чем за пять календарных дней) до предполагаемой даты начала отпуска, в целях обеспечения требований охраны труда и соблюдения трудового законодательства.

3.1.11. Региональным законодательством могут быть установлены дополнительные нерабочие праздничные дни помимо общероссийских (ч. 1 ст. 6 ТК РФ, постановление Президиума Верховного суда РФ от 21 декабря 2011 г. № 20-ПВ11).

В соответствии с Законом Республики Бурятия от 23 декабря 2008 года № 675-IV «О праздничных днях в Республике Бурятия» устанавливается нерабочий праздничный день - первый день Нового года по лунному календарю - праздника Белого месяца "Сагаалган" (далее - праздник Белого месяца "Сагаалган"). Дата праздника Белого месяца "Сагаалган" ежегодно объявляется нормативным правовым актом Главы Республики Бурятия.

В соответствии с Законом Забайкальского края от 18 марта 2015 года № 1151-33К «О празднике Белого месяца «Сагаалган» устанавливается нерабочий праздничный день - первый день Нового года по лунному календарю - праздника Белого месяца "Сагаалган" (далее - праздник Белого месяца "Сагаалган"). Дата праздника Белого месяца "Сагаалган" ежегодно объявляется нормативным правовым актом Губернатора Забайкальского края.

С целью минимизации затрат труда Работодатель разрабатывает конкретный порядок привлечения Работников филиалов №3 в п.Саган-Нур и №4 в пгт.Шерловая Гора, проживающих и работающих в Республике Бурятия и Забайкальском крае к работе в этот день.³.

3.2. ОПЛАТА ТРУДА

3.2.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда Работников Организации, являющимся **Приложением № 3** к настоящему Договору.

Основу применяемых в Организации систем оплаты труда составляют: *схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, система доплат и надбавок.*

3.2.2. Работодатель ежегодно приказом по Организации устанавливает размеры окладов по состоянию на 1 января текущего года.

Доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в особых климатических условиях, предусмотренные трудовым законодательством, в оклад не включаются.

3.2.3. Работодатель обеспечивает:

- связь результатов труда с размерами его оплаты;
- доведение до Работников информации о применяемых системах оплаты труда;
- совершенствование организации и нормирования труда.

3.2.4. Работодатель производит регулярную ежегодную индексацию, исходя из индекса роста потребительских цен, на основании данных Федеральной службы государственной статистики:

- для рабочих – действующих окладов;
- для руководителей, специалистов и служащих окладов/частей окладов, размер которых не превышает 1,5 МРОТ (по состоянию на декабрь года, предшествующего индексации). Часть оклада, превышающая указанную величину, индексации не подлежит.

- Для рабочих в нижеследующем порядке:

- С 1 января 2025 года подлежат индексации действующие тарифные ставки (оклады), умноженные на прогнозный индекс роста потребительских цен за 2024 г. 1,051;

³ Условие обязательное для исполнения при составлении графиков сменности при суммированном учете рабочего времени.

- С 1 февраля 2025 подлежат индексации тарифные ставки (оклады) на 31 декабря предыдущего года, умноженные на фактический индекс роста потребительских цен за предыдущий год на основании данных Федеральной службы государственной статистики;

- С 1 февраля 2026 и в каждом последующем календарном году подлежат индексации действующие тарифные ставки (оклады) умноженные на фактический индекс роста потребительских цен за предыдущий год на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

- Для руководителей, специалистов и служащих в нижеследующем порядке:

С 1 января 2025 года для руководителей, специалистов и служащих подлежат индексации оклад/часть оклада на 31 декабря предыдущего года, размер которых не превышает 1,5 МРОТ (по состоянию на декабрь года, предшествующего индексации) умноженный на прогнозный индекс роста потребительских цен за 2024 г. 1,051. Часть оклада, превышающая указанную величину, индексации не подлежит.

С 1 февраля 2025 для руководителей, специалистов и служащих подлежат индексации оклад/часть оклада на 31 декабря предыдущего года, размер которого не превышает 1,5 МРОТ (по состоянию на декабрь года, предшествующего индексации), умноженной на фактический индекс роста потребительских цен за предыдущий год на основании данных Федеральной службы государственной статистики. Часть оклада, превышающая указанную величину, индексации не подлежит.

С 1 февраля 2026 и в каждом последующем календарном году для руководителей, специалистов и служащих подлежат индексации оклад/часть оклада на 31 января, размер которого не превышает 1,5 МРОТ (по состоянию на декабрь года, предшествующего индексации), умноженной на фактический индекс роста потребительских цен за предыдущий год на основании данных Федеральной службы государственной статистики. Часть оклада, превышающая указанную величину, индексации не подлежит.

3.2.5. Минимальный размер заработной платы работника, полностью отработавшего месячную норму времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

3.2.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.) к тарифным окладам Работников устанавливаются доплаты и надбавки, виды и размеры которых оговариваются в Положении об оплате труда (**Приложение № 3**).

Структура частей заработной платы приводится в Приложении к Положению об оплате труда (**Приложение № 3**).

3.2.7. Работникам Организации (*расположенной или в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях, или в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока*) выплачиваются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате в соответствии с законодательством.

Районный коэффициент и процентные надбавки начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством в Положении об оплате труда (**Приложение № 3**).

3.2.8. Работникам в возрасте не старше 30 лет (молодежи) выплачивается процентная надбавка к месячной заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах, в которых начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

3.2.9. Время простоя по вине Работодателя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работниками их трудовых функций, Работники обязаны сообщить своему непосредственному руководителю.

3.2.10. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.2.11. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца в следующем порядке:

- 25 числа каждого расчетного месяца – выплачивается заработная плата за первую половину месяца (с 01-е по 15-е число включительно) за фактически отработанное время. Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания, предусмотренные действующим законодательством;

- 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным – выплачивается заработная плата за вторую половину месяца (с 16-го по число, приходящееся на последний день месяца) за фактически отработанное время. Из заработной платы за вторую половину месяца производятся удержания, предусмотренные действующим законодательством.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.2.12. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику, и несет ответственность за нарушение сроков их выплаты.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.2.13. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа, утвержденная Работодателем, является Приложением к Положению об оплате труда.

3.2.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

3.2.14.1. Направления работника (работников) в командировку оформляется приказом по Обществу, одновременно со служебным заданием (унифицированная форма Т-10а) подписанные Генеральным директором Организации/руководителем филиала.

3.2.14.2. Командировка продолжительностью 1 (один) день оформляется приказом. Служебное задание не оформляется, суточные не выплачиваются.

3.2.14.3. Денежный аванс перед отъездом работника в командировку перечисляется в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов найма жилого помещения и суточных, на основании служебного задания и приказа.

3.2.14.4. Авансовый отчет (унифицированная форма № АО-1), заполненный с указанием перечня первичных документов, подтверждающих произведённые расходы (транспортные расходы, квитанции, чеки и т.д.) работник обязан предоставить в бухгалтерию в течении трёх дней с момента прибытия из командировки.

3.2.14.5. В расходы, которые Организация возмещает направленному в командировку, входят:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

3.2.14.6. При направлении работника Организации в командировку в соответствии с регионом нахождения места работы Работника Организации Работодатель гарантирует выплату суточных (дополнительных расходов, связанных с проживанием вне постоянного места жительства) в размере согласно приказа по Организации.

3.2.14.7. Суточные выплачиваются за каждый день нахождения работника в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути.

3.3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.3.1. Работникам, обучающимся в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением с предоставлением гарантий, установленных действующим законодательством.

При необходимости Работодатель проводит: переподготовку; повышение квалификации работников Организации.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Создание здоровых и безопасных условий труда для Работников, а также проведение профилактических мероприятий по сохранению их жизни и здоровья является одним из приоритетных направлений деятельности Сторон.

4.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

- безопасные и здоровые условия труда для Работников, нормальное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое их обслуживание, а также организацию контроля за состоянием условий и охраны труда, промышленной безопасности на рабочих местах;

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

- необходимые условия для организации и проведения комплекса лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- своевременную разработку правил и инструкций и иных локальных нормативных актов по охране труда;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- создание и функционирование системы управления охраной труда.

4.3. Работодатель обязуется регулярно, в сроки, определенные законодательством Российской Федерации, проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) при соблюдении следующих условий:

- каждое рабочее место подлежит СОУТ не реже одного раза в пять лет;

- в состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включаются представители (представитель) инициативной группы;

- ознакомление Работника под роспись с результатами СОУТ на его рабочем месте.

Работник вправе присутствовать на рабочем месте при проведении СОУТ. Желание Работника должно быть учтено комиссией по проведению СОУТ при составлении графика проведения СОУТ (идентификации факторов и (или) проведении замеров (измерений)).

Результаты СОУТ используются:

- для разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- для установления Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующих видов компенсаций:

- повышенной оплаты труда;
- дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.4. В Организации надзор и контроль за соблюдением требований нормативных правовых актов по охране труда осуществляется федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля.

4.5. Работодатель в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, за счет собственных средств проводит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) Работников, организывает проведение обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работников, не прошедших в установленном порядке медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также при выявлении у них в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

Отстранение от работы (недопущение к работе) допускается только на период действия причин, послуживших основанием для отстранения от работы (недопущения к работе).

В период отстранения от работы (не допущения к работе) Работника по причине не прохождения медицинских осмотров (обследований) по его вине заработная плата Работнику не начисляется.

В случае отстранения от работы (недопущения к работе) Работника, который не прошёл обязательный медицинский осмотр (обследования) не по своей вине, ему производится оплата за всё время отстранения от работы как за простой.

Работники, которым по результатам медицинского обследования выдано медицинское заключение (выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором), переводятся с их согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья.

4.6. При необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте (кроме уже предусмотренных картой специальной оценки условий труда рабочего места) Работник вправе отказаться от выполнения работ на данном рабочем месте. Отказ от работы осуществляется в форме уведомления непосредственного руководителя.

При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) Работодатель предоставляет Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения к дисциплинарной ответственности.

При необеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только по устранению выявленных нарушений Правил техники безопасности.

Работы, связанные с ликвидацией аварий и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни Работников, осуществляются на основании специальных договоров между Работодателем и Работником, в которых оговариваются размер оплаты труда, виды и размеры компенсаций, режимы труда и отдыха.

4.7. Работники, в том числе руководители, обязаны проходить обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда согласно действующим нормативным правовым актам Российской Федерации.

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, и проверку знания ими требований охраны.

Лица, не прошедшие в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

4.8. Работодатель по мере необходимости укомплектовывает штат специалистами по охране труда. Проводит обучение и переподготовку Работников, ответственных за охрану труда в Организации.

4.9. В состав комиссии по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний, включаются специалисты по охране труда (уполномоченные лица по охране труда).

4.10. Работодатель не применяет труд женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно соответствующим перечням таких видов работ, утвержденным Правительством Российской Федерации.

4.11. Наряду со страховым обеспечением по обязательному социальному страхованию Стороны считают целесообразным осуществлять дополнительное добровольное страхование Работников Организации, включая следующие виды такого страхования:

- медицинское страхование (ДМС).

4.12. Работодатель обязуется регулярно, в сроки, определенные законодательством Российской Федерации, проводить оценку профессиональных рисков (ОПР).

Результаты ОПР используются для разработки и реализации мероприятий по исключению или минимизации рисков повреждения здоровья работника

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ИНСТРУМЕНТ

4.13. Работодатель бесплатно обеспечивает Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированными или прошедшими декларирование соответствия спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель, за счет собственных средств, обеспечивает уход за спецодеждой, спецобувью, их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, сушку средств индивидуальной защиты, а также их ремонт и замену.

Конкретный перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также срок их носки и условия выдачи определяются в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда (**Приложение № 4**).

В случае несвоевременного обеспечения Работников спецодеждой, спецобувью по вине Работодателя нормативный срок носки вновь выданных этих средств защиты исчисляется с даты их **фактического** получения.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты (в дальнейшем СИЗ) в установленных местах хранения по независящим от Работника причинам Работодатель выдает Работнику другие пригодные к использованию СИЗ.

4.14. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, необходимые в процессе труда, выдаются Работнику бесплатно.

4.15. Работодатель обеспечивает обязательность применения Работниками средств индивидуальной защиты, а также организацию контроля за правильностью их применения Работниками.

Работник обязан своевременно получать и правильно применять средства индивидуальной защиты, выданные ему в установленном порядке.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке средств индивидуальной защиты, а также с неисправными, неотремонтированными и загрязненными средствами индивидуальной защиты.

4.16. В случае не обеспечения Работников в установленные сроки спецодеждой, спецобувью они вправе отказаться от выполнения работ, что не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае отказ от выполнения работ считается неисполнением трудовых (должностных) обязанностей Работника по вине Работодателя.

4.17. Работодатель организует и ведет учет выдачи Работникам СИЗ на бумажном носителе или с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета СИЗ, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 766н.

Работодатель информирует Работников о необходимости получения новых СИЗ, в связи с истечением срока носки выданных ранее.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляют в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации взносы для формирования трудовой пенсии по старости Работников Организации.

5.2. Для обеспечения социальной защищенности Работников и членов их семей Работодатель предоставляет следующие социальные льготы гарантии и компенсации, если иное не установлено трудовым договором:

5.2.1. В случае временной нетрудоспособности Работника Работодатель оплачивает первые три дня нетрудоспособности из расчета не ниже размера, установленного порядком оплаты дней нетрудоспособности.

5.3. В бюджете Организации Работодатель предусматривает расходы на проведение культурно-массовых мероприятий, празднование профессионального праздника Дня медицинского работника.

5.4. Для работников Организации Работодатель гарантирует выделение денежных средств:

5.4.1. на приобретение новогодних подарков детям Работников Организации в возрасте до 14 лет включительно;

5.4.2. на приобретение Работникам путевок для санаторно-курортного лечения и профилактики профессиональных заболеваний. Размер компенсации Работника составляет 10% от общей стоимости путевки;

5.4.3. на приобретение детям Работников путевок для санаторно-курортного лечения. Размер компенсации Работника составляет 10% от общей стоимости путевки;

5.5. Работодатель предоставляет право Работнику и членам его семьи на получение медицинских услуг в Организации. Перечень услуг определен лицензией на осуществление медицинской деятельности Организации. При получении медицинских услуг лекарственные препараты Организацией не предоставляются.

5.6. Работодатель предоставляет право Работнику, имеющему стаж непрерывной работы в Организации не менее одного года, и его детям на получение стоматологических услуг в Организации. Перечень услуг определен лицензией на осуществление медицинской деятельности Организации.

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ, СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Организационные мероприятия

5.7. Стороны считают целесообразным совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией Организации, с необходимым финансированием мероприятий по переобучению, переподготовке работников и созданию новых рабочих мест.

5.8. Работодатель обеспечивает соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации по своевременному извещению Работников и служб занятости о предстоящем высвобождении Работников из Организаций с представлением необходимых документов.

Предельными критериями массового увольнения Работников по инициативе Работодателя считаются следующие:

- для Организаций со списочной численностью Работников до 1000 человек включительно:

Списочная численность Работников	30 дней	60 дней	90 дней
1-200 чел.	30 чел.	60 чел.	120 чел.
201-500 чел.	40 чел.	80 чел.	160 чел.
501-1000 чел.	50 чел.	100 чел.	200 чел.

Гарантии и компенсации высвобождаемым Работникам

5.9. Выплачивать увольняемым Работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства согласно действующему законодательству Российской Федерации.

5.10. При принятии Работодателем решения о сокращении численности уменьшать численность Работников в первую очередь за счет внутренних мероприятий:

- естественного оттока кадров и принятия решения об ограничении приема;
- применения временной и сезонной занятости;
- применения режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, отпусков без сохранения заработной платы и т.п.) в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- в целях сохранения кадрового потенциала Работников ведущих профессий временно использовать их на других работах с доплатой в течение этого периода (но не более 6 месяцев) до уровня среднего заработка.

Гарантии отдельным категориям Работников по их оставлению на работе

5.11. В течение одного года из Организации в связи с сокращением численности или штата Работников может быть уволен только один из супругов.

Помимо категорий Работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии, имеющим стаж работы в Организации не менее 10 лет);
- одиноким матерям (отцам), имеющим детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери.

ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

5.12. Стороны считают необходимым в целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого Работника в Организации разработать и реализовать программы, предусматривающие:

- выделение денежных средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление (порядок и условия предоставления определяются в локально-нормативном акте Организации);
- выделение денежных средств для оздоровления детей Работников (порядок и условия предоставления определяются в локально-нормативном акте Организации);
- выделение денежных средств на проведение новогодних праздников, профессионального праздника «День Медика»;

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации для его заключения, за исключением приложений, в которых прямо установлен порядок внесения изменений.

6.2. Текст Договора доводится до сведения Работников в течение 10 рабочих дней с даты его регистрации.

Контроль за выполнением условий Договора осуществляют Стороны, подписавшие его.

6.3. За неисполнение условий Договора Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Толкование, разъяснение и уточнение положений Договора осуществляется сторонами, подписавшими его.