**ПРОЕКТ РАБОТНИКОВ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Представитель работодателя** | |  | **Представитель работника** | |
| Главный врач ГБУЗ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» | |  | Председатель ЕПОР ГБУЗ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_» | |
|  | ФИО |  |  | ФИО |
| «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г. | |  | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г. | |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2020 – 2023 годы**

**МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ**

**ГБУЗ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»**

Проект работников для рассмотрения и внесения изменений

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2020 г.

Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с трудом иные отношения между работодателем – ГБУЗ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» (далее – Учреждение или Работодатель), в лице главного врача и Работниками Учреждения (далее – Работники), в лице Первичной профсоюзной организации МПРЗ «Действие» работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» и Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в ГБУЗ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_», далее «Профкомы».

1.1 Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре: «Организация», «Учреждение», «Работодатель», «Работники», «Профкомы»», в равной мере распространяются на основной текст и на приложения к нему.

1.2. Коллективный договор вступает в силу с 01 декабря 2020 года и действует по 01 декабря 2023 года.

Изменения и дополнения в Коллективный договор в период его действия вносятся по обоюдному согласию сторон в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и/или настоящим Коллективным договором и при необходимости оформляются в виде Приложений к Коллективному договору.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Если ни одна из сторон Коллективного договора за три месяца до окончания его срока не направит другой стороне уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора, то настоящий Коллективный договор считается продлённым на второй трёхлетний срок.

1.3. Локальные нормативные акты, принятые Работодателем, в том числе до заключения настоящего Коллективного договора, приводятся в соответствие с настоящим Коллективным договором и действуют в части, ему не противоречащей.

Локальные нормативные акты Работодателя, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, Коллективным договором или Соглашением, являются недействительными в тех частях (пунктах, разделах и др.), которые ухудшают положение Работников по сравнению с трудовым законодательством.

1.4. Настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации Учреждения; в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с главным врачом Учреждения.

1.5. Стороны заинтересованы в устойчивой деятельности Учреждения, в поддержании обстановки обоюдного доверия и взаимопонимания, достижении высоких экономических результатов и благополучии каждого работника Учреждения. Вновь возникающие вопросы деятельности Учреждения, затрагивающие профессиональные и социально-трудовые отношения, Стороны решают совместно. Договорное регулирование считается приоритетным. Достигнутые договорённости по регулированию отношений между Работодателем и Работниками стороны договорились вносить в Коллективный договор или оформлять специальными соглашениями.

1.6. При реализации положений настоящего Коллективного договора стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия или недоразумения решать, прежде всего, путем переговоров и соблюдения следующих процедур:

а) учет мнения Профкомов предусматривает обязанность Работодателя перед изданием акта (совершением действий) ознакомиться с мнением соответствующих Профкомов; в случае получения отрицательного мнения Профкомов Работодатель обязан провести дополнительные консультации с данными Профкомами и при не достижении согласия в ходе консультаций Работодатель имеет право издать соответствующий акт (произвести соответствующие действия) лишь после составления протокола (протоколов) разногласий;

б) согласование предусматривает право Работодателя издавать необходимые акты (производить необходимые действия) после получения письменного согласия Профкомов.

1.7. Разрешение коллективных споров (конфликтов), связанных с выполнением Коллективного договора, стороны будут производить в соответствии с действующим законодательством.

На каждом этапе разрешения споров стороны обязуются стремиться сами и побуждать всех работников Учреждения к тому, чтобы решать проблемы в духе взаимного уважения путем поиска взаимоприемлемых решений.

Разъяснения, комментарии, нормативные указания по применению пунктов и положений Коллективного договора Работодатель издает по согласованию с Профкомами.

1.8. В случае, если у Работника возникнут разногласия с Работодателем по поводу применения какого-либо положения настоящего Коллективного договора или трудового законодательства, он должен, прежде всего, обсудить это с непосредственным руководителем. По желанию Работника в этом обсуждении может принимать участие представитель профсоюза.

1.9. При наличии в Отраслевом соглашении (ОС), заключенном с участием Работодателя, положений, расширяющих права Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, применяются нормы ОС.

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

Отдельные пункты Коллективного договора распространяются на неработающих пенсионеров, уволенных из Учреждения в связи с уходом на пенсию.

1.11. Работодатель перед заключением трудового договора со вновь поступающим на работу Работником обязан ознакомить его под роспись с текстом действующего Коллективного договора.

1.12. Текст Коллективного договора и приложений к нему в месячный срок со дня подписания подлежит тиражированию и в количестве, достаточном для выдачи одного экземпляра в каждое структурное подразделение, передаётся представителям Работников. По договорённости сторон может быть осуществлен дополнительный тираж Коллективного договора. Расходы на тиражирование текста коллективного договора берет на себя Работодатель.

Секретарь ЕПОР направляет на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган Коллективный договор (приложения к нему), а также дополнения и изменения к нему, в течение семи дней со дня их подписания.

В течение семи дня со дня уведомительной регистрации коллективного договора, а также дополнений или изменений к нему, Работодатель обеспечивает ознакомление Работника с текстом указанных документов путем публичной оферты (публикует на официальном сайте Учреждения в формате HTML и файлом PDF, вывешивает на информационных стендах во всех структурных подразделениях либо формирует в них папку «Локальные нормативно-правовые акты учреждения»).

1. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМОВ, РАБОТНИКОВ
   1. Работодатель обязуется:
      1. Соблюдать трудовое и связанное с трудовыми отношениями законодательство;
      2. Выполнять условия, заключённых с Работниками трудовых договоров, исполнять требования охраны труда,
      3. Выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, процедуры и сроки и условия заключённых Соглашений с Работниками, их законными представителями;
      4. В случаях, предусмотренных Коллективным договором, согласовывать принимаемые документы (приказы, распоряжения и т.п.) и действия с Профкомами;
      5. При принятии локальных нормативных актов учитывать мнение Профкомов, когда учёт такого мнения требуется по закону, если иная процедура не предусмотрена Коллективным договором;
      6. Беспрепятственно принимать от Работников письменные обращения (предложения, просьбы, заявления, жалобы и другие), рассматривать их в течение пяти рабочих дней, а в случае, когда работодателю необходимо получить какие-либо разъяснения от компетентных или вышестоящих органов, - не более одного месяца, и давать направившим их Работникам обоснованные ответы.
      7. В случае территориальной отдаленности рабочего места Работника от приемной главного врача (канцелярии, секретариата) обеспечить прием корреспонденции от работника для последующей передачи на рассмотрение руководству Организации. С этой целью уполномочить руководителей станций (подстанций) СМП и других структурных подразделений Организации на прием корреспонденции и обязать их делать отметки о приеме документации (указывать должность лица, принявшего документацию, подпись, расшифровку подписи, дату, а в случае необходимости – времени поступления корреспонденции) как на экземпляре работодателя, так и на экземпляре работника.
      8. Не допускать дискриминацию Работников.
   2. Работники обязуются:
      1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
      2. соблюдать положения Коллективного договора, Отраслевого соглашения, правила внутреннего трудового распорядка;
      3. соблюдать трудовую дисциплину;
      4. выполнять установленные нормы труда;
      5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
      6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
      7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
      8. по направлению Работодателя проходить медицинские осмотры и освидетельствования всех типов.
   3. Профкомы обязуются:
      1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового и связанного с трудовыми отношениями законодательства, Соглашений и настоящего Коллективного договора;
      2. Соблюдать законодательство в отношениях с Работодателем, выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, рассматривать и принимать соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании Соглашения либо настоящего Коллективного договора требуется участие, в том числе согласие, учёт мнения или консультация Профсоюза;
      3. Всеми доступными средствами способствовать выполнению Работниками обязательств, предусмотренных пунктом 2.2 настоящего Коллективного договора;
      4. Всеми доступными средствами способствовать выполнению Учреждением Соглашений и Коллективного договора.
   4. Работодатель и Профкомы обязуются:

а) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников и совершенствования локальных нормативных актов;

б) рассматривать документы и предоставлять информацию в сроки, исчисляемые со дня, следующего за тем, в который поступил документ на рассмотрение (соответствующий запрос информации):

согласование приказов и других актов – до 7 рабочих дней; предоставление информации – до 7 рабочих дней;

за исключением случаев меньших по продолжительности сроков, установленных законодательством РФ.

1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ
   1. ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

* + 1. Всеми возможными способами и средствами способствовать развитию самоуправления структурных подразделений, совершенствовать структуру Учреждения, прочие формы организации лечебного процесса, с целью достижения максимальных результатов Учреждения и каждого Работника и планомерного развития Учреждения.
    2. Способствовать участию Работников в управлении Учреждением. Предоставлять возможность председателям Профкомов участвовать в управленческих совещаниях, проводимых на уровне главного врача, начальника медицинской части и главной медицинской сестры.
    3. Предоставлять Профкомам полную и достоверную информацию о целесообразности по мнению работодателя сокращения численности или штата работников, перехода на неполное рабочее время, объявление простоя.
    4. Рассматривать предложения Профкомов по вопросам работы Учреждения, затрагивающим интересы Работников, в том числе о подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников; введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников; реорганизации Учреждения и проводить по данным вопросам консультации с Профкомами и совещания с участием представителей Профкомов.
    5. Обеспечить рабочие места необходимым для выполнения медицинского и прочего обслуживания населения оборудованием, инструментарием и медикаментами в соответствии с регламентирующими документами. Изменение в оснащении рабочего места по согласованию с Профкомами.
    6. Обеспечить Работникам (профгрупоргам, заведующим отделениями) возможность проверки правильности составления штатного расписания в соответствии с регламентирующими документами, общей заболеваемости, качества обслуживания и количества обслуживаемого населения. Ежегодно в целях повышения квалификации проводить семинары заведующих отделений с участием представителей Профкома.
    7. Необходимое для Учреждения переобучение и/или повышение квалификации, а также освоение смежных профессий производить за счёт средств Учреждения.
    8. Обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками своих обязанностей, в частности:
* исправное состояние помещений, санитарных автомашин и оборудования, срок использования аппаратуры не более 5 лет с момента ввода в эксплуатацию
* своевременное обеспечение необходимой для работы документацией,
* надлежащее качество материалов, инструментов, медикаментов, иных средств и предметов, необходимых для медицинского обслуживания населения, их своевременное предоставление Работнику.
  + 1. По договорённости сторон направлять Работников для обучения и ознакомления с практическим опытом работы других медицинских учреждений. Состав групп, медицинские учреждения, назначения и продолжительность поездок определяются совместным решением Работодателя и Профкомами.
    2. При проявлении Работниками инициативы, повлёкшей улучшение в организации медицинского обеспечения, поощрять Работников материально и морально, в том числе по предложению Профкомов.
    3. Необходимые для выполнения условий Коллективного договора средства распределять по согласованию с Профкомами.
    4. До 14 числа месяца, следующего за отчётным, предоставлять сведения: о зарплате по структурным подразделениям на каждого человека; свод заработной платы Работников по видам оплаты по формам, согласованным с Профкомами, помесячно и нарастающим итогом за полугодие и за год.
    5. Не привлекать Работников к медицинскому обеспечению массовых мероприятий без согласования с Профкомами.
    6. Беспрепятственно предоставлять каждому Работнику в полном объёме информацию о его персональных данных, хранящихся у Работодателя. Данные о допущенных Работниками нарушениях трудовой дисциплины и последовавших взысканиях хранить не более пяти лет. Характеристики на Работника составлять по его заявлению и по его письменной просьбе, по согласованию с Профкомами.
    7. Привлечение Работника - члена профсоюза к дисциплинарному взысканию впервые в течение годового периода производить по согласованию с соответствующим Профкомом. При наложении дисциплинарного взыскания учитывать все обстоятельства, заслуживающие внимание, в том числе предшествующую работу Работника.

Рассматривать вопрос о досрочном снятии дисциплинарного взыскания с добросовестных Работников до истечения одного года, но не ранее чем через 2 месяца со дня наложения взыскания, по ходатайству:

а) непосредственного руководителя;

б) соответствующего Профкома.

* + 1. Не привлекать Работников к материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального хозяйственного риска.
    2. Надлежащим образом заверенные копии приказов по организации, регламентирующие работу персонала учреждения, передавать в структурные подразделения для использования в работе.
    3. В недельный срок со дня получения представления Профкома (Профкомов) об устранении выявленных нарушений трудового законодательства или Коллективного договора (Соглашения) информировать соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного представления и принятых мерах. При поступлении на рассмотрение представлений об устранении нарушений, влекущих угрозу жизни или здоровью Работников, выявленные нарушения устранять безотлагательно.
    4. Принимать локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав Работников (Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности и отпусков, положение о премировании и другие) по согласованию с Профкомами.
    5. Осуществлять контроль совместно с Профсоюзами за обоснованностью вынесения работодателями взысканий членам профсоюза при осуществлении ими трудовой деятельности.
    6. При ознакомлении Работника с приказом по Учреждению, непосредственно касающемся данного Работника (в том числе об объявлении выговора, лишении премии, наложении материального взыскания и т.п.), по его просьбе вручать ему копию этого приказа.
    7. Обеспечить:

1. каждого Работника бесплатными пропусками, ключами, магнитными брелками для входа (въезда) на территорию Учреждения, включая пропуск для проезда на личном транспортном средстве (при утрате пропуска либо изменении данных на транспортное средство расходы по переоформлению пропуска несёт Работник);
2. хозяйственное содержание, обслуживание и бесперебойную работу отдельных от посещения пациентами санитарно-бытовых помещений Организации, включая наличие в душевых для помывки Работников холодной и горячей воды, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям, в туалетах – туалетной бумаги, в умывальниках – бумажных полотенец и жидкого мыла (иных смывающих и обеззараживающих средств), а также регенерирующие (восстанавливающие) кремы и эмульсии по нормам, установленным п. 7 и 10 приложения 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств» и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами» (мыло туалетное для мытья рук или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах – 200 г/250 мл для рук, 300 г/500 мл).
3. для каждого Работника, которому по условиям труда необходима спецодежда, возможность раздельного хранения рабочей и иной одежды и обуви в личных шкафах для одежды;
4. круглосуточная доступность оборудованного помещения в соответствии с санитарными нормами, отдельное место для сушки обуви и спецодежды.
   * 1. Расследования случаев аварий, поломок, утраты оборудования и т.п., участниками которых являлись Работники, проводить с участием представителей Профкомов, в том числе при составлении акта осмотра места происшествия и получения объяснений Работников. Копии материалов ведомственного расследования направлять в соответствующий Профком по его запросу.
   1. ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

ТРУДОУСТРОЙСТВО:

* + 1. Обеспечить в доступных для работников местах информацию о наличии вакансий.
    2. По запросу информировать Профкомы об имеющихся в Учреждении вакантных рабочих местах по штатному расписанию.
    3. Предоставить преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работников, в данном Учреждении в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.
    4. По письменному заявлению в первоочередном порядке принимать на работу в Учреждение Работников, ставших инвалидами в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, полученным в Учреждении и восстановивших трудоспособность, при наличии вакансий.
    5. Информировать Работника Учреждения, подавшего заявление о намерении поменять профессию (при наличии права работать по соответствующей специальности), об имеющихся вакансиях по заявленной профессии. Заполнение вакансий при прочих равных условиях, в первую очередь, производить Работниками Учреждения, подавшими заявления.
    6. При поступлении в адрес Работодателя заявления о приеме на работу от соискателя должности Работодатель, в случае принятия отрицательного решения о его трудоустройстве, в течение 5 рабочих дней информировать соискателя должности об отказе в приеме на работу и о причинах, послуживших основанием для принятия такого решения.
    7. Содействовать приёму на работу Работников в создаваемые с участием Организации структурные подразделения.
    8. Форму (содержание бланка) трудового договора, заключаемого с лицами, поступающими на работу в Учреждение согласовывать с Профкомами.
    9. Должностные инструкции работников согласовывать с Профкомами и после утверждения Работодателем их заверенные копии направлять в профсоюзные организации.
    10. Должностную инструкцию считать неотъемлемой частью трудового договора и в виде заверенной копии выдавать работнику при оформлении трудового договора или дополнительного соглашения к нему в случае перевода работника на другую должность.
    11. Трудовые договоры с работниками заключать на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор). Трудовой договор на определенный срок (срочный трудовой договор) заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
    12. Условия трудового договора при его заключении определяются соглашением сторон. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
    13. Изменения в трудовой договор Работника вносятся в соответствии с действующим законодательством.
    14. При наличии вакансий, поощрять внутреннее совместительство, с полной оплатой труда по совмещаемой должности, включая стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАГРУЗКИ

* + 1. Обеспечивать Работника работой с учетом нормы часов, согласно производственному календарю. Для этого своевременно составлять графики сменности. В случае нехватки часов добавлять смены, продолжительность которых составляет не менее 12 часов. Часы, выходящие за пределы нормы часов, оплачивать как сверхурочные.
    2. В течение двух месяцев с момента заключения настоящего Коллективного договора разработать и по согласованию с Профкомами утвердить нормы труда работников.
    3. Оформлять сокращение (увеличение) объёма работы, выполняемой работниками в соответствии с действующим законодательством.

ПЕРЕВОД

* + 1. Перевод работника на другую работу производится исключительно по соглашению сторон трудового договора.
    2. Работник, нуждающийся на основании медицинского заключения во временном переводе на другую более легкую работу, с его письменного согласия временно переводится работодателем на имеющуюся более легкую работу (при наличии вакансий) с сохранением за ним прежнего рабочего места и оплатой по выполняемой работе.

При несогласии работника на такой временный перевод на другую работу, а также в случае, когда такой работы не имеется, ему на основании личного письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на период ограничения трудоспособности по основной профессии и с целью ее восстановления, указанный в медицинском заключении, но не более, чем на полгода. При отказе работника от неоплачиваемого отпуска, с ним расторгается трудовой договор в соответствии с п.8 ст.77 ТК РФ.

ПРОСТОЙ И ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

* + 1. При необеспечении Работодателем нагрузки Работника на полную ставку объявлять простой с оплатой, равной среднемесячному заработку, рассчитанному пропорционально времени, недостающего до нормы часов.
    2. В случае невозможности обеспечить перевод на работу с безопасными условиями труда освобождать беременных женщин от исполнения должностных обязанностей с сохранением им среднего месячного заработка с момента предоставления справок, подтверждающих наличие беременности.
    3. Документом, подтверждающим правомерность отстранения от работы Работника по признакам опьянения (алкогольного, наркотического или токсического), считать акт медицинского освидетельствования о наличии опьянения, выданный уполномоченной медицинской организацией.

По заявлению Работника ему обеспечивается возможность прохождения освидетельствования на наличие алкогольного опьянения в установленном порядке.

ОБУЧЕНИЕ

* + 1. Проводить обязательное повышение квалификации медицинского персонала в установленные законом сроки с полной оплатой необходимых расходов из средств Работодателя.
    2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТКРФ).
    3. Производить оплату обучения по НМО (непрерывному медицинскому образованию) по любому из предложенных в рамках цикла обучения курсов за счёт всех возможных источников, включая доходы от предпринимательской деятельности. Оплата указанного обучения допускается в исключительных случаях за счёт работника только с его письменного согласия и с последующей компенсацией в течение квартала понесенных им расходов на обучение.
    4. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от выполняемой работы.
    5. Предоставлять на основании письменного заявления и договора на оказание образовательных услуг (а также приравненных к ним) отпуск без сохранения заработной платы работникам, работающим на условиях совместительства (как внешним и внутренним совместителям, работающим в Учреждении, так и работникам Учреждения, работающим в иных медицинских организациях на условиях внешнего совместительства) и проходящим курсы повышения квалификации с отрывом от производства независимо от специальности, по которой проводится обучение.
    6. Организовать переобучение высвобождаемых работников до расторжения с ними трудовых договоров.
    7. Проводить совместно с Профсоюзами работу по организации и проведению семинаров для руководителей подразделений, специалистов кадровых служб по актуальным вопросам организации здравоохранения, экономики, трудового законодательства РФ и др.

УВОЛЬНЕНИЕ

* + 1. Увольнение работников возможно только по тем основаниям, которые предусмотрены действующим трудовым законодательством.
    2. Работник имеет право в любое время отозвать своё заявление до истечения срока предупреждения об увольнении по его инициативе (р. 3. Ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.
    3. Принимать все возможные меры по сохранению учреждения в случае угрозы его ликвидации или реорганизации.
    4. В случае необходимости внесения изменений в штатное расписание производить это по согласованию с Профкомами.
    5. Перед принятием Работодателем решения о необходимости сокращения численности или (и) штата Учреждения применять следующие меры:
* заполнить все вакансии по штатному расписанию из числа Работников;
* ограничить внутреннее совмещение профессий (должностей) и прекратить привлечение новых лиц к выполнению работ на условиях совместительства;
* обеспечить возможность увольнения работников по собственному желанию с повышенной компенсацией – выплатой материальной помощи в размере трёхмесячного среднего заработка;
* максимально ограничить прием на работу новых работников.
  + 1. Не проводить в Учреждении, без согласования с Профкомами мероприятия, которые могут привести к массовому увольнению работников, создавать по обращению профсоюзной организации учреждения комиссии, состоящие из представителей работодателя, профсоюзных организаций, для решения правовых и организационных вопросов, а также оказания помощи в трудоустройстве работников, намеченных к увольнению.

Критериями массового увольнения работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения по Пензенской области, являются показатели численности увольняемых работников в связи ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период, к которому относится:

а) ликвидация подразделения с численностью работающих 5 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

* 5 и более человек при количестве работающих 1000 человек и более;
* 3% от общей численности работающих при количестве работающих до 300 человек, если увольнения происходит единовременно в течение 30 календарных дней;
* 6 и более человек в течение 60 календарных дней;
* 9 и более человек в течение 90 календарных дней.
  + 1. При проведении сокращения численности или штата работников, кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, учитывать также работников, которым осталось три (и менее) года до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.
    2. При решении вопроса о преимущественном праве работников на оставление на работе, при сокращении численности или штата Учреждения вопросы установления производительности труда и квалификации работников решаются комиссией сформированной Работодателем и ЕПОР на паритетной основе.

Не допускать без согласия профсоюзных организаций увольнения при сокращении численности или штата Учреждения следующих работников:

* лиц, которым до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, осталось три и менее года;
* матерей-одиночек, воспитывающих детей (ребенка) возраста до 15 лет;
* родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
* лиц, награжденных государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
* молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года;
* работники в период временной нетрудоспособности, а также пребывающие в очередном, декретном, учебном отпуске;
* женщин, имеющих детей до трех лет;
* одновременно двух работников из одной семьи.
  + 1. Ликвидация структурных подразделений Учреждения, полная или частичная приостановка работ в Учреждении, следствием которых может стать сокращение рабочих мест, возможны лишь при условии согласования с Профкомами не менее чем за три месяца, и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов намечаемых к увольнению Работников. К запросу согласия в обязательном порядке Работодатель прикладывает все документы (акты изданные учредителем, расчёты оптимизации численности и штатов, решение о реорганизации Учреждения в любой форме и т. п.), послужившие основанием для плана сокращения штатов.
    2. Предоставлять 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ, а также возможности приобретения новой специализации до наступления срока расторжения трудового договора.
    3. При появлении после проведения организационно-штатных мероприятий (сокращения штата или численности работников) новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, информировать об этом Профсоюзную организацию в трехдневный срок и обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.
    4. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения работодатель направляет в другие медицинские организации письменные уведомления, в которых содержится:
* информация о высвобождении работников с указанием их должностей (специальностей) и численности;
* предложение о трудоустройстве указанных работников в эти медицинские организации.

В случае, если руководитель (руководители) других медицинских организаций подтвердили наличие вакансий и потребности в персонале, Работодатель обеспечивает соблюдение процедуры перевода Работника/ов к другому работодателю, а именно:

* направляет Работнику письменное уведомление о наличии вакансии в другой медицинской организации и о достигнутом с другим работодателем соглашении о приеме на работу Работника в порядке перевода от другого работодателя (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
* содействует в получении Работником письменного приглашения на работу от руководителя другой медицинской организации, гарантирующее трудоустройство Работника в новую медицинскую организацию в течение одного месяца с момента увольнения с прежнего места работы.
  + 1. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками организации, за исключением должностных лиц, указанных в ч.1 ст. 75 ТК РФ.

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

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,

СВЯЗАННЫЕ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ЗАНЯТОСТИ

* + 1. Включить следующие льготы и преимущества для работников:
* оказание материальной помощи увольняемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком, - в размере одного оклада;
* компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством, – в размере одного оклада;
* выплату единовременного пособия в случае увольнения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста – в размере одного оклада;
* оказание материальной помощи семьям работников, потерявшим работу в связи с ликвидацией организации, сокращением численности (или) штатов работников организации и др. – в размере одного оклада.
  + 1. Получивших производственную травму или профессиональное заболевание Работников обеспечивать, с их согласия, при наличии соответствующих вакансий, работой в Учреждении в соответствии с квалификацией и рекомендациями Медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК). Работников, которым по последствиям травмы или профзаболевания установлена инвалидность, предоставлять, с их согласия и в соответствии с индивидуальными программами реабилитации (ИПР), рабочие места, созданные (выделенные) в счет квоты для трудоустройства инвалидов.
  1. ПО ВРЕМЕНИ ТРУДА И ОТДЫХА
     1. Стороны признают, что режим рабочего времени является важным для работников условием труда, неразрывно связанным с возможностью временного планирования каждым работником своей частной жизни вне рамок рабочего времен и что работники заинтересованы во временной стабильности установленного режима работы.
     2. Стороны обязуются строго выполнять утвержденные правила внутреннего распорядка. При этом работодатель принимает на себя следующие обязательства:

В ОТНОШЕНИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

* + 1. В рабочее время Работников включаются:
* время исполнения Работником должностных обязанностей;
* время приёма-передачи смены;
* время проведения инструктажей по охране труда, проверок знаний требований охраны труда и разборов;
* время специальных перерывов для обогревания (охлаждения) и отдыха;
* время прохождения предсменных медицинских осмотров, включая время следования до врача и обратно;
* время ожидания вызова.
  + 1. Для работников Учреждения может быть установлена как 5-дневная рабочая неделя, так и сменная работа.

В тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, вводится сменная работа, при которой каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье) |  | Заведующий/ая аптекой,  фармацевт,  административно–хозяйственный персонал,  заместитель главного врача,  главный фельдшер,  заведующий подстанцией - врач скорой медицинской помощи,  заведующий отделением статистики с архивом,  врач-статистик,  медицинский статистик,  старший фельдшер |
| сменная работа |  | Врач скорой медицинской помощи  Врач-педиатр  Врач-психиатр  Фельдшер скорой медицинской помощи  Фельдшер скорой медицинской помощи специализированной психиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи  Медицинская сестра  Врач-анестезиолог-реаниматолог группы анестезиологии – реанимации выездной бригады скорой медицинской помощи  Медицинская сестра - анестезист группы реанимации и интенсивной терапии выездной бригады скорой медицинской помощи  Старший врач станции скорой медицинской помощи  Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи оперативного отдела  Медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи оперативного отдела  Врач-гематолог  Врач-детский кардиолог  Врач-детский уролог-андролог  Врач-детский хирург  Врач-детский эндокринолог  Врач-инфекционист  Врач-кардиолог  Врач-невролог  Врач-нейрохирург  Врач-офтальмолог  Врач-сердечно-сосудистый хирург  Врач-терапевт  Врач-токсиколог  Врач-торакальный хирург  Врач-травматолог-ортопед  Врач-уролог  Врач-хирург  Врач-челюстно-лицевой хирург  Врач-эндокринолог  Врач-эндоскопист  Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин  Уборщик служебных помещений  Механик  Диспетчер  Кладовщик  Водитель автомобиля  Слесарь по ремонту автомобилей  Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования |

* + 1. Установить следующую продолжительность рабочей недели:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 40 часов |  | Работники административно-управленческого персонала;  Фармацевтический персонал;  Административно - хозяйственный персонал |
| 39 часов |  | Медицинский персонал Центра медицины катастроф |
| 38,5 часов |  | Заместитель главного врача, главный фельдшер, заведующий подстанцией - врач скорой медицинской помощи, заведующий отделением статистики с архивом, врач-статистик, медицинский статистик, старший фельдшер, фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам СМП, |
| 36 часов |  | Медицинский персонал выездных бригад скорой медицинской помощи, старший врач |

* + 1. Обеспечить Работника нагрузкой в соответствии с предусмотренной нормой часов.
    2. Норма часов на одну ставку рассчитывать по формуле:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Количество часов рабочей недели, предусмотренное для данной должности | / | 5 рабочих дней | х | Количество рабочих (будних) дней в месяце в соответствии с производственным календарем | = | Норма часов в месяц |

В случае отпуска или нетрудоспособности работника:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Количество часов рабочей недели, предусмотренное для данной должности | / | 5 рабочих дней | х | Количество рабочих (будних) дней в месяце, за исключением тех, которые приходятся на период отпуска или нетрудоспособности работника | = | Норма часов в месяц |

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час. При работе на условиях неполного рабочего времени (например, 0,5 ставки) продолжительность рабочего дня также уменьшается на час.

* + 1. В Организации устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному месяцу.
    2. Работникам может быть установлена рабочая смена продолжительностью 7,2 часа, 7,7 часа, 7,8 часа, 8 часов, 12 часов, 24 часа.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему Работнику может быть установлена иная продолжительность рабочей смены.

* + 1. Все сотрудники работают по графикам, утвержденным руководителем учреждения и согласованным с Профкомами, с соблюдением установленной нормы рабочего времени за месяц.

Ежемесячный график сменности составляется Работодателем на основе типового режима сменности (приложение \_\_).

Графики сменности и учета рабочего времени доводятся до сведения работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие под роспись.

При составлении графиков сменности учитывать:

* норму часов, которую должен отработать Работник. Если в учетном месяце нехватка часов меньше продолжительности рабочей смены, предусмотренной локальными нормативными актами, то в этом случае Работнику может быть уменьшено количество часов одной рабочей смены в месяц;
* продолжительность межсменного отдыха, которая должна равняться двойной продолжительности рабочей смены;
* обязательность предоставления еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью 48 часов.
  + 1. В случае необходимости внесения изменений в уже утвержденный работодателем график проводить следующие мероприятия:
* если изменения инициированы Работодателем, то путем направления письменного уведомления, в котором изложены причины, повлекшие изменение графика, запросить у Работника и профкомов письменное согласие на изменение графика сменности;
* если изменения инициированы Работником, то на основании письменного заявления Работника Работодатель рассматривает возможность внесения изменения в график сменности. В случае удовлетворения заявления работника об изменении графика (замене смен и др.) путем наложения соответствующей резолюции и издания распоряжения утверждает изменения.

Заверенная копия заявления и распоряжения выдается на руки Работнику.

С целью оптимизации временных затрат на согласование изменения графика сменности Работодатель обязан уполномочить руководителей структурных подразделений на совершение действий по внесению изменений в график сменности и издание соответствующих письменных распоряжений.

* + 1. К работе в ночное время Работник привлекается в соответствии с действующим законодательством. От работы в ночное время освобождаются, помимо лиц, указанных в нормативных актах РФ, следующие категории Работников:
* Работники, имеющие медицинские рекомендации об освобождении от работы в ночное время;
* Работники старше 50 лет на основании их личного заявления.
  + 1. Для сотрудников, работающих по сменам, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время без нарушения производственного процесса.
    2. По распоряжению работодателя по согласованию с Профкомом отдельные работники могут привлекаться к выполнению своих функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – ненормированный рабочий день.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, исходя из особенностей организации работы учреждения (приложение №).

* + 1. Привлечение работника к работе в выходной день допускается только с письменного согласия Работника и с согласия соответствующего профкома.

Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится в тройном размере за все отработанные часы, с учетом установленных доплат с начислением премии на всю сумму оплаты труда.

* + 1. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия Работника и с согласия соответствующего профкома.

Работодатель обязан организовать работу выездных бригад СМП таким образом, чтобы в конце рабочей смены фельдшер по приему и передаче вызовов выездным бригадам СМП не передавал вызова в отдаленные районы, поскольку выполнение таких вызовов однозначно влечет несогласованное привлечение работника к сверхурочной работе.

* + 1. Работодатель ведет учет рабочего времени, отработанного каждым работником и по запросу профсоюзной организации в пятидневный срок предоставляет сведения об отработанных работником, являющимся членом профсоюзной организации, часах (выписку из табеля учета рабочего времени) в Профком соответствующего профсоюза.
    2. Работодатель обязан установить устанавливать удобный режим рабочего времени (гибкий график), неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по письменному заявлению следующих работников:
* беременной женщины;
* одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в предусмотренном законодательством РФ порядке;
* работника-инвалида в соответствии с его индивидуальным планом реабилитации (ИПР).

ВРЕМЯ ОТДЫХА

* + 1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
    2. Видами времени отдыха в учреждении являются (ст. 107 ТК РФ):
* перерывы в течение рабочего дня /смены (обед, технологический перерыв);
* ежедневный отдых (междусменный отдых);
* еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
* нерабочие праздничные дни;
* отпуска.
  + 1. Перерыв для отдыха и приема пищи предоставляется:
* при продолжительности смены 8 часов – предоставляется 30 минут, которые не входят в рабочее время и не подлежат оплате;
* при продолжительности рабочей смены до 12 часов - 1 перерыв продолжительностью 30 минут;
* при продолжительности рабочей смены более 12 часов предоставляется 2 перерыва продолжительностью 30 минут.

Работникам выездных бригад СМП и оперативного отдела перерыв предоставляется с учетом оперативной обстановки.

Работникам мастерской и уборщикам служебных помещений время отдыха предоставляется в соответствии с графиком сменности продолжительностью 30 минут, которые не входят в рабочее время и не оплачиваются.

Работодатель обязуется обеспечить бытовые нужды для данных категорий работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей и приёма пищи.

* + 1. Сотрудникам оперативного отдела технологические перерывы предоставляются с учетом оперативной обстановки и по согласованию со старшим врачом дежурной смены.
    2. При работе на выезде бригадам Скорой медицинской помощи при температуре воздуха в тени более +25°С предоставлять обязательный оплачиваемый двукратный технологический перерыв продолжительностью 20 минут, а при температуре воздуха в тени более +30°С время перерывов увеличивать до 30 минут.
    3. Обеспечивать продолжительность межсменного отдыха должна быть равна двойной продолжительности предшествовавшей рабочей смены.
    4. Обеспечивать продолжительность непрерывного еженедельного отпуска в количестве 48 часов.

ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

* + 1. Работник привлекается к работе в свой выходной день исключительно на основании письменного согласия и согласия соответствующего профкома.

При составлении графика сменности в месяце/ах, в которых имеется выходной (выходные) дни Работодатель обязан заблаговременно запрашивать такое согласие у Работника и соответствующего профкома.

* + 1. По желанию работника, вместо двойной оплаты за работу в выходной день работник может использовать другой день отдыха, который предоставляется Работодателем в дату определяемую работником самостоятельно при условии сообщения этой даты Работодателю не позднее, чем за 5 дней до утверждения графика сменности на соответствующий месяц. В остальных случаях дата предоставления Работнику другого дня отдыха определяется по согласованию с Работодателем.

ОТПУСКА

* + 1. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков, исполнение которого обязательно как для работника, так и для работодателя.

Работодатель обязан доводить графики отпусков до сведения Работников не позднее 25 декабря текущего года.

При составлении графика отпусков предусматривать для работников, делящих отпуск на части, чтобы одна часть отпуска приходилась на теплое время года.

Преимущественное право на предоставление отпуска в теплое время года сохраняется за Работниками, имеющими детей в возрасте до 14 лет.

* + 1. Не допускается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
    2. Работодатель обязуется предоставлять работникам:
* ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется:

1. Работникам, являющимся инвалидами, - продолжительностью 30 календарных дней.
2. Работникам в возрасте до 18 лет (в удобное для них время) – 31 календарный день;

* ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда составляет:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование структурных подразделений и должностей в них** | Продолжительность дополнительного отпуска  (в календарных днях) |
|  | Заведующий подстанцией - врач скорой медицинской помощи | 14 |
|  | Врач скорой медицинской помощи | 14 |
|  | Врач-педиатр | 14 |
|  | Старший фельдшер (станции, подстанций) | 14 |
|  | Фельдшер скорой медицинской помощи | 14 |
|  | Медицинская сестра | 14 |
|  | Врач-анестезиолог-реаниматолог группы анестезиологии - реанимации выездной бригады скорой медицинской помощи | 21 |
|  | Медицинская сестра - анестезист группы реанимации и интенсивной терапии выездной бригады скорой медицинской помощи | 21 |
|  | Старший врач станции скорой медицинской помощи | 14 |
|  | Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи (оперативный отдел) | 14 |
|  | Медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи (оперативный отдел) | 14 |
|  | Врач-нейрохирург | 14 |
|  | Врач-торакальный хирург | 14 |
|  | Врач-хирург | 14 |
|  | Врач-челюстно-лицевой хирург | 14 |
|  | Электрогазосварщик | 7 |
|  | Водитель автомобиля скорой медицинской помощи | 7 |

В случае улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда продолжительность дополнительного отпуска может быть уменьшена.

1. При переводе работника в другое структурное подразделение с сохранением занимаемой ранее должности продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и/или опасными условиями труда сохраняется в прежнем объеме.
2. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи продолжительность данного отпуска устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» и составляет:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование структурных подразделений и должностей в них** | Продолжительность дополнительного отпуска  (в календарных днях) |
|  | Врач-психиатр | 35 |
|  | Фельдшер скорой медицинской помощи специализированной психиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи | 35 |

* ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения свыше 3 лет. Устанавливается следующим категориям работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях) |
|  | Врач-специалист выездной бригады станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи | 3 |
|  | Заведующий подстанцией - врач скорой медицинской помощи | 3 |
|  | Старший врач станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи | 3 |
|  | Средний медицинский персонал выездной бригады станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи (право на отпуск сохраняется в случае перевода работника на должность старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, либо на должность фельдшера/медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи) | 3 |
|  | Водитель автомобиля выездной бригады станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи | 3 |

* за ненормированный рабочий день. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работникам, занимающим следующие должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска  (в календарных днях) |
|  | Заместитель главного врача по медицинской части | 9 |
|  | Заместитель главного врача по оперативной работе | 9 |
|  | Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе | 9 |
|  | Главный фельдшер | 9 |
|  | Старший фельдшер (оперативного отдела) | 7 |
|  | Медицинский статистик | 7 |
|  | Заведующий аптекой – провизор | 9 |
|  | Фармацевт | 7 |
|  | Начальник планово-экономического отдела | 9 |
|  | Экономист | 7 |
|  | Главный бухгалтер | 9 |
|  | Бухгалтер по учету материальных ценностей | 7 |
|  | Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими | 7 |
|  | Бухгалтер по финансовому учету | 7 |
|  | Начальник отдела кадров | 9 |
|  | Специалист по кадрам | 7 |
|  | Начальник отдела информатизации и вычислительной техники | 9 |
|  | Программист | 7 |
|  | Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 3 |
|  | Уборщик территории | 3 |
|  | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 3 |
|  | Слесарь – сантехник | 3 |
|  | Кладовщик | 5 |
|  | Оператор стиральных машин | 3 |
|  | Сторож | 3 |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3 |
|  | Кастелянша | 3 |
|  | Уборщик служебных помещений | 3 |
|  | Начальник технического отдела | 9 |
|  | Техник | 3 |
|  | Электромеханик связи | 3 |
|  | Директор | 9 |
|  | Юрисконсульт | 7 |
|  | Специалист гражданской обороны | 7 |
|  | Специалист по охране труда | 7 |
|  | Инженер (общебольничного немедицинского персонала) | 3 |
|  | Уборщик служебных помещений | 3 |
|  | Начальник транспортного отдела | 9 |
|  | Инженер по безопасности дорожного движения | 3 |
|  | Инженер (транспортного отдела) | 3 |
|  | Начальник автоколонны | 7 |
|  | Механик | 3 |
|  | Диспетчер | 3 |
|  | Водитель автомобиля (транспортного отдела) | 3 |
|  | Начальник мастерской | 7 |
|  | Мастер | 3 |
|  | Слесарь по ремонту автомобилей | 3 |
|  | Электрогазосварщик | 3 |
|  | Кладовщик мастерской | 3 |
| ***ЦЕНТР МЕДИЦИНЫ КАТАСТРОФ*** | | |
|  | Заместитель главного врача по медицине катастроф | 3 |
|  | Заведующий отделом-врач-методист | 3 |
|  | Заведующий отделом-врач-кардиолог | 3 |
|  | Врач-методист | 3 |
|  | Заведующий отделом-врач-методист | 3 |
|  | Старшая медицинская сестра | 3 |
|  | Медицинская сестра | 3 |
|  | Фельдшер | 3 |
|  | Психолог | 3 |
|  | Специалист по кадрам | 3 |
|  | Системный администратор информационно-коммуникационных систем | 3 |
|  | Заведующий хозяйством | 3 |

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случаях, если во время ежегодного оплачиваемого отпуска имело место временная нетрудоспособность, работник подает личное заявление на продление или перенос очередного отпуска с предоставлением в отдел кадров листка нетрудоспособности.

С письменного согласия Работника разделять отпуск на периоды и каждый из них вносить в график, обеспечивая продолжительность хотя бы одного периода отпуска не менее 20 календарных дней.

* + 1. Работодатель обязан письменно уведомить о дате начала и окончания отпуска, его продолжительности путем направления Работнику уведомления не позднее, чем за 14 календарных дней до начала отпуска.
    2. Продление, перенесение, разделение или досрочное прерывание отпуска производится по взаимному согласию работника и Работодателя.
    3. За первый год работы отпуск может предоставляться через 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении.
    4. Работодатель обязан продлить продолжительность оплачиваемого отпуска в случае несвоевременной выплаты заработной платы за время отпуска (отпускных) на количество дней, равному количеству дней невыплаты отпускных. Оплата отпуска должна производиться не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска.
    5. Предоставлять Работникам следующие дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска (в календарных днях) в расчете на полный год работы:
* женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 3 рабочих дня.
  + 1. При расчете продолжительности дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда принимать в расчет время выполнения государственных и общественных обязанностей и период временной нетрудоспособности.

Для определения стажа работы, дающего право на предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными и/или опасными условиями труда, используется следующая формула (п. 10 [Инструкции](#Par53) о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы иПрезидиума Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 21.11.1975 № 273/П-20:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| общее количество дней, отработанных во вредных условиях | : | среднемесячное количество рабочих дней в году | = | количество полных месяцев работы с вредными условиями |

Среднемесячное количество рабочих дней в календарном году рассчитывается по формуле:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| общее количество рабочих дней в году  (указано в производственном календаре на текущий календарный год) | : | количество месяцев в году | = | среднемесячное количество рабочих дней в году |

Количество дней, отработанных во вредных условиях, исчисляется для каждого месяца рабочего периода отдельно и определяется по формуле:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| количество отработанных часов | : | продолжительность рабочей недели | Х | 5 рабочих дней  (по пятидневке) | = | количество дней, отработанных во вредных условиях |

Для подсчета общего количества дней, отработанных во вредных условиях, необходимо суммировать количество дней, отработанных во вредных условиях, в каждом отдельном месяце рабочего периода.

В случае, если рабочий период работника начинается в одном календарном году, а заканчивается в другом, то расчеты ведутся отдельно по каждому году, пропорционально продолжительности рабочего периода, приходящегося на каждый календарный год (образец расчетов приведен в приложении \_\_\_\_\_\_).

* + 1. Льготным категориям, определенным законодательством РФ, Соглашением (заключенным с участием Работодателя) или настоящим Коллективным договором, по личным письменным заявлениям Работников отпуска включать в графики отпусков сверх установленной квоты на подразделение Учреждения.
    2. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:
* родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 дней;
* в связи с переездом на новое место жительство – 1 день;
* при праздновании свадьбы детей – 2 дня;
* для проводов ребенка на военную службу – 2 дня;
* имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет – 10 дней;
* одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – 5 дней;
* неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родители, дети, супруги, брат, сестра) – 2 дня;
* работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 10 дней.
* бракосочетание работника – 5 календарных дней;
* рождения ребенка (отцу) – 5 календарных дней;
* смерти близких родственников – 5 календарных дней;
* поступления ребенка впервые в 1-й, 9 и 11 класс – 2 календарных дня (1 сентября и на Последний звонок);
* бракосочетание детей – 3 календарных дня.
  1. ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам деятельности Учреждения. В связи с этим Работодатель обязан:

* + 1. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.
    2. Обеспечить внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

В рамках этой работы, Работодатель заключает с ЕПОР Соглашение по охране труда на 2020 год (*Приложение №* ), с перечнем согласованных организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, подлежащих реализации в 2020 году. Такие Соглашения, в период действия Коллективного договора заключаются ежегодно в срок до 1 ноября текущего календарного года, после проведения Сторонами совместных консультаций.

* + 1. Обеспечить стабильность режимов труда и отдыха работников, как условий непосредственно и существенно влияющих на здоровье работников. Изменение режима работы, сменности, продолжительности рабочего времени для работника может быть произведено в исключительных случаях, при невозможности, по объективным причинам, сохранить работнику прежние условия труда.
    2. Выполнение работ с вредными, тяжёлыми, опасными для здоровья работников условиями труда, производить силами обученных, в установленном порядке, знанию правил охраны труда и правил производимых работ штатных работников.
    3. Выполнять в срок мероприятия, предусмотренные ежегодно заключаемым Соглашением по охране труда Работников (Приложение № ).
    4. Обеспечить своевременное проведение Специальной оценки условий труда (СОУТ) с непременным участием работников и их представителей.
    5. Для проведения работ по Специальной оценке условий труда (СОУТ) на рабочих местах привлекать организации и экспертов, отвечающих требованиям законодательства о Специальной оценке условий труда и внесенных в специальный реестр. Включать в состав комиссии по проведению СОУТ представителей Работников по представлению Профкомов.
    6. Обеспечить Работников информацией об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях и полагающихся Работникам компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.
    7. По представлению Профкомов обеспечить проведение внеплановых экспертиз условий труда Работников, а при обнаружении существенных изменений условий труда, либо возникновения новых нормативных документов, либо новых неучтенных вредностей, проводить внеплановую специальную оценку труда (СОУТ) за счет Работодателя.
    8. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях в размере не менее 2% от суммы затрат на медицинскую деятельность, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.
    9. Обучение Работников знанию правил охраны труда, в том числе инструктажи, производить в рабочее время.
    10. Не реже 1 раза в 5 лет обеспечивать каждого работника текстом инструкции по охране труда (должностной инструкции). О введении в действие новых либо изменённых инструкций извещать работников не позднее, чем за 2 месяца до их введения.
    11. По представлению профсоюзных организаций организовывать обучение по охране труда, профсоюзных уполномоченных с сохранением среднего заработка на период обучения.
    12. Формирование комиссий для проверки знаний по охране труда, аттестации рабочих мест, аттестации работников и др. осуществлять на паритетной основе с профсоюзными организациями.
    13. Обеспечивать наличие в методическом кабинете действующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов с организацией их оперативного обновления.
    14. Время стажировки, предусмотренное законодательством в сфере охраны труда, табелировать и оплачивать в размере среднего дневного заработка по должности, по которой работник проходил стажировку.
    15. Не привлекать женщин к переноске носилок с пациентом, к работам, требующим приложения усилия более 7 кг.
    16. Периодически, в соответствии с действующими нормативными документами, проводить проверку санитарного автотранспорта на соответствие санитарным требованиям к уровню шума, вибрации, выброса вредных веществ в воздух, температуре в салоне автомобиля и пр.
    17. На рабочих местах и вспомогательных помещениях обеспечить уровень освещенности и температурный режим согласно СанПиН.
    18. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе обеспечить беспрепятственный допуск на рабочие места работников учреждения должностных лиц государственных контрольно-надзорных органов, профсоюзных представителей, уполномоченных по охране труда для осуществления проверок состояния охраны труда и расследования несчастных случаев, произошедших в учреждении.
    19. В месячный срок с момента подписания настоящего Коллективного договора создать Комиссию по охране труда в количестве 4 человек (по 2 представителя от работодателя и по одному представителю от каждой профсоюзной организации) для организации контроля обеспечения требований охраны труда, принятию мер по предупреждению производственного травматизма, возникновения профессиональных заболеваний работников и проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах.
    20. Обеспечить условия для работы Совместной комиссии по охране труда Работников в соответствии с Положением (Приложение №).
    21. Обеспечивать возможность для подготовки и проведения Профкомами независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также в пятидневный срок с момента получения Работодателем направлять в Профкомы материалы (копии материалов) соответствующих исследований и экспертиз, организуемых Работодателем.
    22. По предложениям Работников и с учётом мнения Профкомов принимать дополнительные меры для обеспечения безопасных условий труда Работников.
    23. При выявлении нарушений правил и требований по охране труда, непосредственно угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза вправе безотлагательно приостановить работу с незамедлительным внесением Представления Работодателю.
    24. Сохранять за Работником, отказавшимся от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, или от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и/или здоровью (в том числе в случае необеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты), все права, предусмотренные законодательством, Коллективным договором, соглашениями, в том числе не применять к нему дисциплинарных и иных мер воздействия.
    25. Информировать Профкомы и Работников о каждом несчастном случае, связанном с производством, и каждом случае профессионального заболевания.
    26. При каждом несчастном случае на производстве и случае профессионального заболевания формировать комиссию для своевременного расследования обстоятельств и причин данного случая с включением в состав комиссии представителя соответствующего Профкома, разрабатывать мероприятия по предотвращению впредь подобных случаев. Не позднее 3 календарных дней по окончанию расследования экземпляр акта расследования несчастного случая выдавать пострадавшему Работнику (родственникам погибшего Работника).

Обеспечивать участие Работника (доверенного лица Работника) в расследовании происшедшего с Работником несчастного случая на производстве (случая профессионального заболевания).

Копии акта о несчастном случае в Учреждении и всех материалов расследования направлять в Профсоюзные организации в 5-тидневный срок, после составления акта о несчастном случае.

По заявлению пострадавшего Работника (доверенного лица Работника) обеспечивать проведение расследования несчастного случая на производстве, о котором не было своевременно сообщено Работодателю, в течение одного месяца со дня поступления заявления.

* + 1. Производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболевании (гепатит, туберкулёз, венерические болезни, ВИЧ-инфекция – приобретенными от контакта с больными).
    2. При поступлении письменного заявления работника о размере компенсации морального вреда, возникшего в результате травмы, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением Работником трудовых обязанностей, принимать решение с выдачей ответа работнику. Предоставлять профкомам профсоюзных организаций возможность участия в составлении Соглашения с Работником о компенсации морального вреда.
    3. В каждом структурном подразделении или этаже здания Учреждения оборудовать шкаф с медикаментами и инструментами для оказания неотложной и экстренной медицинской помощи. Проводить занятия с сотрудниками по алгоритмам действия при возникновении случаев, требующих экстренной или неотложной медицинской помощи.
    4. Своевременно выдавать сертифицированные или прошедшие обязательное декларирование: спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства согласно Приложению.

Производить закупку спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты за счет средств из всех источников финансирования учреждения, в том числе поступающих от платных услуг после одобрения образцов Профкомами.

Спецодежду, пришедшую в негодность не по вине Работника до истечения срока, заменять на новую или отремонтированную.

* + 1. Обеспечить регулярную стирку, починку и просушку рабочей одежды и обуви, ежесменную стирку и замену полотенец.
    2. Обеспечить в комнатах отдыха (или комнатах для приёма пищи) Работников наличие холодильника, микроволновых печей, отфильтрованной питьевой воды и титана (чайника) для её кипячения.
    3. Обеспечение сохранности и своевременного ремонта бытовой техники является обязанностью Работников.
    4. При работе на выезде бригадам Скорой медицинской помощи при температуре воздуха в тени более +25°С предоставлять обязательный оплачиваемый двукратный технологический перерыв продолжительностью 20 минут, а при температуре воздуха в тени более +30°С время перерывов увеличивать до 30 минут.

Обеспечивать каждого Работника в достаточном количестве бутилированной питьевой водой, в том числе газированной, из расчёта 1,0 литр на 12-часовую рабочую смену и 2,0 литра – на 24-часовую.

* + 1. К подведению итогов выполнения Коллективного договора за полугодие и год, на основании актов о несчастных случаях на производстве, проводить обобщающий анализ причин производственного травматизма Работников и направлять его профкому профсоюзов не позднее, чем за 3 рабочих дня.
    2. Обеспечить Работникам условия для прохождения ими обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в Порядке, согласованном с Профкомами.

Работникам, работающим во вредных условиях труда, обеспечить возможность не реже чем один раз в три года проходить обязательные периодические медицинские осмотры (обследования).

Предоставлять возможность участия представителей Профкомов в подписании заключительного Акта по результатам проведения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).

* + 1. Обеспечить Работникам, по их письменным заявлениям, в соответствии с медицинскими рекомендациями прохождение внеочередного медицинского осмотра (обследования), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения осмотра (обследования).
    2. При прохождении Работником обязательного периодического медосмотра в его выходной день выплачивать компенсацию из расчета среднего часового заработка данного Работника в количестве 8-х часов.
    3. Ежегодно проводить анализ профзаболеваемости, разрабатывать и осуществлять меры по предупреждению профессиональной заболеваемости с привлечением соответствующих специалистов.
    4. Направлять в Профкомы копии всех нормативных и распорядительных актов, касающихся охраны труда Работников, а также сведений об условиях труда Работников, направляемых в органы, ведающие вопросами санитарно-эпидемиологического надзора, в медицинские и иные учреждения. Стандарты Учреждения, включая стандарты безопасности труда на объекты и оборудование, не имеющие государственных или отраслевых стандартов Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), утверждать по согласованию с Профкомами. О введении в действие данных стандартов извещать Работников не позднее, чем за два месяца.
    5. Перевозка Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, приобретенным в связи с осуществлением работником трудовой деятельности в медицинские организации или к месту жительства, производится транспортными средствами Работодателя либо за его счёт.
    6. Выдавать на работах с вредными условиями труда бесплатно, по установленным нормам, молоко или другие равноценные пищевые продукты (Приложение № ).

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СВЯЗАННЫЕ С ОХРАНОЙ ТРУДА

* + 1. В случае невозможности обеспечить перевод на работу с безопасными условиями труда освобождать беременных женщин от исполнения должностных обязанностей с сохранением им среднего месячного заработка с момента предоставления справок, подтверждающих наличие беременности.
    2. Работник имеет право на дополнительное профессиональное образование за счёт средств Работодателя и с сохранением за ним среднего заработка в случае ликвидации его рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.
    3. По письменному заявлению в первоочередном порядке принимать на работу в Учреждение Работников, ставших инвалидами в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, полученным в Учреждении и восстановивших трудоспособность, при наличии вакансий.
    4. Работников, нуждающихся в переводе продолжительностью более одного месяца на другую работу вследствие установления в связи с общим заболеванием или бытовой травмой ограничения трудоспособности по выполняемой работе, на основании медицинского заключения и с письменного согласия переводить на вакантную должность сохранением средней оплаты по предыдущей должности, если она выше той, которая предусмотрена по новой должности и с сохранением за ними права по восстановлении трудоспособности работать на прежнем рабочем месте (по прежней профессии, в прежней должности).
    5. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
  1. ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
     1. Реализовать Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в части повышения оплаты труда отдельным категориям работников.

Оплату труда работников производить в строгом соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановления Правительства \_\_\_\_\_\_\_\_\_ области «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» от \_\_\_\_\_\_. № \_\_\_\_\_\_\_, настоящим коллективным договором.

* + 1. Не допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда, выполнять условия Отраслевого регионального соглашения на соответствующие годы между Министерством здравоохранения \_\_\_\_\_\_\_\_ области и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, не ухудшающие социально-экономическое положение работников по отношению к ранее действовавшему соглашению.
    2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.
    3. Месячная заработная плата работника, невыполневшего нормы труда, неисполнившего трудовые (должностные) обязанности не по своей вине, не может быть ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).
    4. Заработная плата медицинского работника на одну ставку без учета компенсационных выплат за выполнение дополнительной работы, а также без учета стимулирующих выплат за наличие квалификационной категории и непрерывного стажа работы в учреждениях здравоохранения (опыта работы на скорой медицинской помощи) не должна быть ниже:
* 200% от средней заработной платы по данному субъекту Федерации для врачей;
* 150% от средней заработной платы по данному субъекту Федерации для среднего медперсонала;
* 100% от средней заработной платы по данному субъекту Федерации для младшего медицинского персонала.
  + 1. В целях совершенствования системы оплаты труда, сбалансировать структуру заработной платы работников таким образом, чтобы 60 % заработной платы направлялось на выплаты по окладам, не менее 25 % – на стимулирующие выплаты за достижения конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, не менее 15% – на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников (приложение \_\_\_\_\_ФИНАНСИРОВАНИЕ и \_\_\_\_\_\_ ШТАТКА).
    2. Оклады (должностные оклады) работников, должности которых относятся к первому квалификационному уровню соответствующей квалификационной группы, не могут быть ниже:
* 120% от средней заработной платы по Пензенской области;
* 90% от средней заработной платы по Пензенской области;
* 60% от средней заработной платы по Пензенской области.

Размер оклада зависит от квалификационного уровня, к которому относится должность работника, и увеличивается по отношению к каждому предшествующему квалификационному уровню на 2% от должностного оклада первого квалификационного уровня соответствующей квалификационной группы.

* + 1. Установить Работникам следующие выплаты компенсационного характера:
       1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

|  |  |
| --- | --- |
| Итоговый класс вредных условий труда по карте СОУТ | Размер компенсационной выплаты  (от должностного оклада) |
| 3.1 | 5 % |
| 3.2 | 10 % |
| 3.3. | 15 % |
| 3.4 | 20 % |
| 4 | 25 % |

* + - * 1. Работникам, трудовые договоры с которыми заключены до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, размер повышения оплаты труда за работу с вредными и/или опасными условиями труда производится в размере, установленном в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) при соблюдении следующих условий:
* отсутствуют улучшения условий труда, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда и обоснованные планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами. ЭТО НА СЛУЧАЙ,ЕСЛИ НЕ УДАСТСЯ ПРОТАЩИТЬ В КОЛДОГОВОР УЛУЧШАЮЩИЕ НОРМЫ ДЛ ВСЕХ.
  + - * 1. Независимо от результатов специальной оценки условий труда (результатов аттестации рабочих мест по условиям труда) доплата за вредные и/или опасные условия труда устанавливается медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи врачу-психиатру и фельдшеру скорой медицинской помощи, работающему в составе специализированной психиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи Учреждения. Размер доплаты за работу с вредными и/или опасными условиями труда указанным категориям работников устанавливается в размере 20% должностного оклада на постоянной основе.
        2. Независимо от результатов специальной оценки условий труда (результатов аттестации рабочих мест по условиям труда) доплата за вредные и/или опасные условия труда устанавливается медицинским работникам, участвующим в оказании реанимационной помощи врачу-анестезиологу-реаниматологу и медицинской сестре (брату)-анестезисту, работающим в составе группы реанимации и интенсивной терапии выездной бригадыскорой медицинской помощи Учреждения. Размер доплаты за работу с вредными и/или опасными условиями труда указанным категориям работников устанавливается в размере 15% должностного оклада на постоянной основе.
      1. выплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – по соглашению с работником.
      2. Доплата выездным бригадам СМП за расширение зоны обслуживания (область) и увеличение объёма работы (нехватка бригад) в размере 25% от оклада.
      3. Дополнительная работа фельдшера скорой медицинской помощи в неукомплектованной бригаде («по одному») оплачивается в размере 100% от должностного оклада при условии выполнения на вызове диагностики, назначения и выполнения лечебных мероприятий. Работникам, выполняющим в составе неукомплектованной бригады медицинскую эвакуацию без выполнения медицинских манипуляций, доплата составляет 50% от должностного оклада.
      4. Доплата за увеличение объема работ устанавливается следующим категориям работников (ЗА ПЕРВЫЙ НОМЕР В БРИГАДЕ):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность Работника | Условие установления доплаты | Размер доплаты |
| Фельдшер скорой медицинской помощи | в составе укомплектованной бригады работу в увеличенном объеме, выполняющему (производящему диагностику, назначение лечения, ведение медицинской документации) | 30% |
| Старший врач | Осуществление круглосуточного централизованного приема обращений от населения по вопросам оказания скорой медицинской помощи, проведение оперативного мониторинга времени работы всеми выездными бригадами скорой медицинской помощи,  Консультирование выездных бригад скорой медицинской помощи, осуществление взаимодействия с оперативной службой ЦВО 112) | 30% |
| Фельдшер/медсестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи | Осуществление круглосуточного централизованного приема обращений (вызовов) от населения, а также их классификацию в зависимости от срочности и важности; проведение оперативного мониторинга времени работы всеми выездными бригадами скорой медицинской помощи | 25% |

* + - 1. Доплата за расширение зоны обслуживания.

Устанавливается врачам скорой медицинской помощи неврологического, кардиологического, хирургического и реанимационного профиля, а также врачам-педиатрам за осуществление консультативной функции общепрофильным выездным бригадам скорой медицинской помощи, принятие самостоятельного решения о возможном осуществлении медицинской эвакуации пациентов, находящихся в тяжелом и крайне тяжелом состояниях из медицинских организаций \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области в размере 20% от должностного оклада.

* + - 1. выплаты за работу в ночное время – 100% от стоимости одного часа работы, рассчитанного путем деления оклада на норму часов в данном месяце;
      2. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются следующие выплаты:

* оклад;
* компенсационная выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере:

1. 100% от должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
2. 200% от должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

* компенсационная выплата за работу с вредными и/или опасными условиями труда;
* компенсационная выплата за работу в ночное время;
* компенсационная выплата за выполнение дополнительной работы (в том числе за работу в неукомплектованной бригаде);
* стимулирующие выплаты за опыт работы на скорой медицинской помощи;
* стимулирующие выплаты за наличие категории;
* стимулирующие выплаты за высокие результаты работы.
  + - 1. выплаты за сверхурочную работу – за первые два часа работы в полуторном, а за последующие часы работы в двойном размере от среднего дневного заработка. Часы работы в ночное время за пределами нормы рабочего времени оплачиваются одновременно и как ночные (ст. 154 ТК РФ) и как сверхурочные (ст. 152ТК РФ).
    1. Установить Работникам следующие выплаты стимулирующего характера:
       1. надбавка за выслугу лет в учреждениях здравоохранения

|  |  |
| --- | --- |
| Продолжительность работы в здравоохранении | Размер повышающего коэффициента  (от должностного оклада) |
| свыше 3-х лет | 30% |
| свыше 5 лет | 50% |
| свыше 7 лет | 80% |

* + - 1. надбавка за наличие квалификационной категории

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| За наличие квалификационной категории | Размер персонального повышающего коэффициента  (от должностного оклада) | |
| Врачи | Средний медицинский персонал |
| Высшая квалификационная категория | 0,30 | 0,30 |
| Первая квалификационная категория | 0,20 | 0,20 |
| Вторая квалификационная категория | 0,10 | 0,10 |

* + - 1. за качество выполняемых работ:
* врачам 5000 руб,
* фельдшерам 3500 руб.,
* медсестрам (медбратьям) и медсестрам (медбратьям)-анестезистам 2500 руб.

Данная надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени на основании оценки результатов труда за месяц. В основе оценки лежат следующие показатели работы:

* время доезда до пациента выездной бригады скорой медицинской помощи при оказании скорой медицинской помощи в экстренной форме, от момента передачи вызова бригаде СМП до прибытия к месту вызова не должно превышать 20 минут (время доезда может быть увеличено на основании приказа Министерства Здравоохранения Пензенской области от 23.05.2017 N 155, учитывающего транспортную доступность адреса оказания медицинской помощи) - до 89 % случаев;
* количество принятых вызовов, работником, уполномоченным на прием вызовов от прикрепленного населения (не менее 700 принятых вызовов при работе на одну ставку медсестры/фельдшера по приему вызовов СМП и передаче их выездным бригадам СМП).

Выплата данной стимулирующей выплаты осуществляется на основании:

* персональной оценки результатов труда работников, занимающих следующие должности: врач, фельдшер, медсестра, педиатр выездных бригад скорой помощи, врач анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра/медицинский брат-анестезист группы реанимации и интенсивной терапии (выездной бригады скорой медицинской помощи), врач-психиатр, фельдшер психиатрической бригады скорой медицинской помощи, водитель автомобиля скорой помощи;
* оценки результативности показателей подстанции скорой медицинской помощи для работников, занимающих должности: заведующего подстанцией скорой помощи, пунктового фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, старшего фельдшера подстанций скорой медицинской помощи;
* оценки результативности показателей станции скорой медицинской помощи для работников, занимающих должности: старший врач дежурной смены, старший фельдшер оперативного отдела, фельдшер направления.
  + - 1. премиальные выплаты по итогам работы за квартал;
      2. за интенсивность и высокие результаты работы;
      3. выплаты за срочные и особо важные работы;
      4. премии к профессиональным праздникам (День медицинского работника), к социально значимым праздникам (23 февраля и 8 марта, Новый год), а также к юбилейным датам – в размере оклада.
    1. Установить работникам иные выплаты:
       1. Выплаты при вручении грамот (благодарностей) сотрудникам:

|  |  |
| --- | --- |
| Должностное лицо/орган, выдавшие грамоту/благодарность | Размер выплаты (руб.) |
| Главный врач | 3000 |
| Органы местного самоуправления (администрация муниципального образования, орган законодательной власти) | 3000 |
| Законодательного собрания, Губернатора, Минздрава ПО | 5000 |
| Министерство здравоохранения РФ | 10 000 |

* + 1. Обеспечивать мероприятия по осуществлению контроля за правильностью тарификации и своевременной выплатой заработной платы работникам, финансируемых за счёт всех источников финансирования.
    2. Осуществлять меры:
* по сохранению норм труда и повышению существующих размеров оплаты труда за работу в ночное время;
* по установлению размеров коэффициентов (процентов) для работников, занятых на работах в особых условиях труда (сотрудники выездных бригад отделений СМП), не ниже 0,2;
* по финансированию учреждений здравоохранения в соответствии с утвержденным бюджетом.
  + 1. Проводить семинары и круглые столы для финансовых служб и профсоюзного актива по применению действующей системы оплаты труда.
    2. Обеспечивать в пределах имеющихся полномочий контроль за использованием средств, выделенных на оплату труда, своевременной выплатой заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, принимать меры по устранению выявленных нарушений.
    3. Устанавливать доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты, в том числе премирование, по согласованию с профсоюзным органом в пределах имеющихся средств на оплату труда, в том числе за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, в соответствии с нормативными документами, регулирующими эти вопросы, и коллективным договором.
    4. Возмещать работникам средства, затраченные для получения медицинских справок о состоянии здоровья в наркологических и психоневрологических диспансерах, в случае необходимости таких справок для выполнения трудовых обязанностей.
    5. Оплачивать в размере средней заработной платы работника время простоя (ст.72.2 Трудового кодекса РФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.

В том же размере (средней заработной платы работника) оплачивать период простоя в процессе реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) государственных учреждений здравоохранения.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере среднего месячного заработка.

В том же порядке производить оплату времени вынужденного простоя работника в связи с временным закрытием государственных учреждений здравоохранения (полностью или частично) на текущий ремонт или санитарную обработку.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

* + 1. Обеспечить выплату заработной платы в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и коллективным договором, в пределах средств, утверждённых на оплату труда.

Определить выплату процентов за задержку выплаты заработной платы в размере не ниже одной пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Руководитель учреждения имеет право обратиться в суд с иском к организации, задержавшей перечисление денежных средств учреждению здравоохранения, в том числе о взыскании выплаченных в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ денежных компенсаций работникам.

* + 1. Осуществлять повышение размера реального содержания заработной платы на 10% сверх индекса инфляции ежегодно, а индексацию заработной платы проводить ежеквартально.
    2. При выплате заработной платы выдавать Работникам расчётные листки, форма которого утверждается с учётом мнения Профкомов. Расчётный листок является письменным уведомлением каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
    3. Командировочные расходы Работника (суточные) оплачивать из расчета не менее 500 руб. за каждые сутки нахождения в командировке.
    4. Заработная плата Работникам Учреждения выплачивается 2 раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы Работникам производится накануне этого дня.

Выплачивать заработную плату через кассу в установленных местах или, при наличии письменных заявлений Работников, переводить на зарплатные счета Работников в банке. Своевременно и в полном объёме перечислять в банк средства, необходимые для получения Работниками заработной платы с зарплатных счетов.

* + 1. Депонирование заработной платы Работников производить по истечении трех рабочих дней с начала выдачи заработной платы в подразделениях Организации.
    2. Пособия по временной нетрудоспособности начислять в течение 10 дней со дня сдачи листка нетрудоспособности, выплачивать в ближайший после назначения пособия день выплаты заработной платы.
    3. При исчислении среднего заработка Работников руководствоваться действующими нормативно-правовыми актами. При этом выплаты, учитываемые в расчётном периоде при исчислении среднего заработка Работников, увеличивать на коэффициент произведённого повышения тарифных ставок (окладов) данных Работников.
    4. При направлении Работника, с его согласия, для работы не по профессии и при отсутствии квалификации по специальности, оплату производить в размере не ниже его среднего заработка.
  1. ПО СОЦИАЛЬНЫМ ГАРАНТИЯМ И ЛЬГОТАМ
     1. Расходование средств на трудовые и другие социальные льготы и на социальное развитие производить в соответствии со сметой, согласованной с Профкомами (Приложение № ).
     2. Обеспечивать своевременную уплату страховщику страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
     3. Проводить совместно:
* подготовку и празднование профессионального праздника – Дня медицинского работника;
* мероприятия по проведению городских профессиональных конкурсов, форумов, а также физкультурно-оздоровительных мероприятий.
  + 1. Разработать проект и содействовать принятию Закона \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области «О мерах социальной поддержки работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области» с целью выделения финансовых средств в бюджете \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области на выплаты:
  + всем молодым специалистам – медицинским работникам государственных учреждений здравоохранения со стажем работы до трех лет ежемесячной денежной компенсации затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области.
  + всем медицинским работникам денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовых единиц один раз в 5 лет за счет средств бюджета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области.
    1. Обязать руководителей учреждений здравоохранения оказывать помощь в оформлении правоустанавливающих документов медицинским работникам организаций здравоохранения, обратившимся за назначением пенсии в Пенсионный Фонд Российской Федерации.
    2. Создать комиссию с обязательным участием представителей профсоюзов по пенсионным вопросам и по социальному страхованию.
    3. Содействовать организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, в том числе льготного для членов профсоюза.
    4. Обеспечить на основании ст. 377 Трудового кодекса РФ финансирование культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы за счёт средств работодателя, направляя на эти цели, предусмотренные коллективным договором, не менее 1% фонда оплаты труда работников за счет средств от предпринимательской деятельности.
    5. Развивать систему добровольного медицинского страхования работников за счет средств организаций, а в бюджетных организациях за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также за счет средств организаций, занимающихся предпринимательской деятельностью.
    6. Осуществлять частичное финансирование летнего оздоровительного отдыха детей медицинских работников за счет доходов от предпринимательской деятельности.
    7. Заключить с профсоюзным комитетом организации договор о коллективном страховании членов профсоюза при следующих страховых случаях: длительном заболевании, выходе впервые на инвалидность по общему заболеванию, травме по пути на работу и с работы, трудовом увечье, профессиональном заболевании, а также в случае гибели члена профсоюза.
    8. Оказывать консультативную помощь профсоюзным органам, работникам кадров и бухгалтерий учреждений здравоохранения по вопросам трудового и пенсионного законодательства.
    9. Работникам, воспитывающим детей до 17-летнего возраста без матери или отца (в случае смерти одного из родителей, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского или отцовского попечения о детях), предоставлять один дополнительный выходной день в месяц с оплатой по тарифу, при предоставлении ими соответствующих справочных документов.
    10. Частично компенсировать Работникам стоимость путёвок, приобретённых ими самостоятельно в ДОЛ (детские оздоровительные лагеря) на время школьных каникул для своих детей в возрасте от 6 до 15 лет включительно так, чтобы затраты Работников на приобретение путёвок не превышали 15% стоимости данных путёвок.
    11. Обеспечить детей Работников в возрасте от 2 до 8 лет включительно билетами на новогоднюю елку и новогодними подарками стоимостью не менее 15 % минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Учреждении.
    12. При увольнении Работников, проработавших в Учреждении более 10 лет, в связи с сокращением численности или штата, выплачивать сверх предусмотренных законом выплат материальную помощь в размере 2-х средних месячных заработков.
    13. При увольнении в связи с уходом на пенсию оказывать Работникам единовременную материальную помощь в размере минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Учреждении на момент увольнения и умноженной на коэффициент, соответствующий стажу работы в Учреждении:

от 3 до 5лет- 1;

от 5 до 10лет- 3;

от 10 до 15лет- 6;

свыше 15лет- 9;

имеющим звание «Ветеран труда» 10.

Данная материальная помощь не оказывается при наличии за последний год прогулов, хищений, осуждения судом за действия, совершенные по месту работы, а также случаев нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (подтверждённого медицинским заключением).

* + 1. Лицам, уволившимся из Учреждения в связи с уходом на пенсию, имеющим звание «Ветеран труда», оказывать материальную помощь в пределах сметы (Приложение № ).
    2. Поощрение Работников за непрерывную, длительную и высокоэффективную работу в Учрежденииии по случаю юбилейных дат производить в соответствии с Положением (Приложение №.)
    3. Оказывать материальную помощь:
* многодетным Работникам, имеющим трех и более детей дошкольного и школьного (до 17 лет, обучающихся в очном учебном заведении) возраста, один раз в год в сумме двух минимальных месячных тарифных ставок, установленных в Учреждении для социальных выплат на момент подачи заявления, на каждого ребенка;
* одиноким матерям, имеющим детей дошкольного и школьного (до 17 лет, обучающихся в очном учебном заведении) возраста, один раз в год в сумме двух минимальных тарифных ставок, установленных в Учреждении для социальных выплат на момент подачи заявления, на каждого ребенка;

Данную помощь (п.п. «а» и «б») выплачивать при отсутствии в течение года у родителей, работающих в Учреждении, нарушений трудовой дисциплины.

* женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, ежемесячно в размере минимального размера оплаты труда в РФ.
  + 1. По представлению Профкомов информировать Работников о гарантиях и льготах в области пенсионного обеспечения.
    2. В случае смерти Работника Учреждении лицу, понесшему расходы на его погребение, выплачивается материальная помощь в размере фактических расходов на основании представленных документов, за вычетом компенсации, предусмотренной законодательством.

В случае смерти бывшего Работника - пенсионера, имевшего звание «Ветеран труда» и уволившегося из Учреждения в связи с уходом на пенсию, лицу, понесшему расходы на его погребение, выплачивать материальную помощь в размере 2-х минимальных тарифных ставок, установленных в Учреждении для социальных выплат на момент смерти.

В случае смерти ближайших родственников Работника (родителей, супругов, детей, брата, сестры) выплачивать материальную помощь в размере 2-х минимальных тарифных ставок, установленных в Учреждении для социальных выплат на момент смерти.

* + 1. Частично (до одной тарифной ставки, установленной в Учреждении для социальных выплат, на человека в год) компенсировать затраты на протезировании зубов при отсутствии у Работника нарушений трудовой дисциплины в течение года.
    2. Оказывать содействие в работе комиссиям, создаваемым в Учреждении Работниками с участием Профкомов.
    3. По поручению Работника перечислять из его заработной платы взносы на лицевой счет в Негосударственный пенсионный фонд, с которым Работник заключил индивидуальный Договор о негосударственном пенсионном обеспечении.
    4. К Дню медицинского работника присваивать соответствующим Работникам звание «Ветеран труда» согласно Приложению №.
    5. При наличии вакансий предоставлять возможность трудоустройства в Учреждение Работникам, вышедшим на пенсию, с учётом их квалификации.
    6. До принятия решения о привлечении к материальной ответственности Работника, нанесшего материальный ущерб Учреждению, предоставлять ему возможность устранить (уменьшить) нанесенный ущерб.
    7. Обеспечить работу Комиссии по социальному страхованию Работников, в том числе контроль Комиссией за своевременностью выплаты Работникам пособий по социальному страхованию, в соответствии с Положением, согласованным с Профкомами.
    8. Лиц, уволенных из Учреждения по сокращению численности (штата) принимать на работу в Учреждение в приоритетном порядке.
    9. В случае прекращения трудового договора при несогласии Работника продолжать работу в связи с изменением существенных условий труда, нарушением Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора или трудового договора, выплачивать Работнику выходное пособие в размере не менее трёхмесячного среднего заработка.
    10. Производить единовременную выплату:

а) в случае гибели Работника– семье или иждивенцам потерпевшего – в размере шестнадцати минимальных месячных тарифных ставок (окладов), установленных в Учреждении для социальных выплат на момент гибели Работника;

б) при установлении Работнику инвалидности по последствиям полученной травмы на производстве или профессионального заболевания – в размере действующей на дату установления группы инвалидности месячной тарифной ставки (оклада), умноженной на коэффициент:

* инвалидам I группы - 16;
* инвалидам II группы - 12;
* инвалидам III группы - 6.

Если несчастный случай с Работником произошёл в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения (подтверждённого медицинским заключением); при угоне транспортных средств; при совершении хищения – размер пособия семье (иждивенцам) уменьшать на 50%, а самому Работнику не выплачивается.

Данное единовременное пособие выплачивать во всех случаях, подтверждённых актом формы Н-1 – при несчастном случае, или справкой МСЭК об установлении Работнику группы инвалидности – в случае производственной травмы или профессионального заболевания.

* + 1. По письменному заявлению Работника (наследников Работника) обеспечивать компенсацию морального вреда, возникшего в результате травмы, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением Работником трудовых обязанностей. Предоставлять Профкому возможность участия в составлении Соглашения с Работником о компенсации морального вреда.

ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

* + 1. Считать молодыми работниками учреждений здравоохранения граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).
    2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики являются:
* обеспечение молодых работников правовой и социальной защищенностью;
* проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях здравоохранения;
* развитие творческой активности молодых работников;
* активизация и поддержка досуга молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
* содействие привлечению молодежи к участию во всероссийских, межрегиональных мероприятиях, форумах, спортивных соревнованиях, а также организация региональных форумов, слетов, спортивных соревнований для молодежи. Создание условий для развития молодежного туризма.
  + 1. В целях сохранения и развития потенциала учреждений здравоохранения, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, закрепления их в организации, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников:
* проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;
* осуществлять профессиональную переподготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам, из отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников с сохранением средней заработной платы;
* выплачивать молодому специалисту, впервые поступившему на работу после окончания образовательной организации, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки).
* предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
* осуществлять социально-экономическую поддержку молодых семей. Способствовать решению жилищных проблем молодых работников;
* предоставлять молодым работникам, имеющим более трех детей 3 (три) дополнительных неоплачиваемых дня отпуска в течение года;
* выплачивать при наличии финансовых средств молодому работнику, воспитывающему двух и более детей в неполной семье, компенсацию за оплату услуг в дошкольной образовательной организации на условиях, устанавливаемых коллективным договором;
* обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия);
* содействовать созданию и работе Молодежного комиссии первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения;
* предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости), председателю Молодежной комиссии с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников учреждения.
  + 1. Обобщать и распространять опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности.
    2. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.
    3. Проводить конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организовывать и проводить региональные форумы, массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, слеты и спартакиады.

* 1. ПО ГАРАНТИЯМ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
     1. Обеспечить лицам, приглашенным Профкомами, возможность посещения помещения соответствующего Профкома.
     2. Обеспечивать реализацию Профкомами и другими органами профсоюзов права представительства интересов Работников при регулировании социально-трудовых отношений, включая ведение коллективных переговоров и разрешение трудовых споров. Для реализации данного права обеспечить Работникам возможность беспрепятственно приглашать для консультаций по вопросам защиты своих интересов представителей профсоюза. Обеспечить представителям профсоюзов беспрепятственный бесплатный допуск на территорию Учреждения, в том числе на автотранспорте Учреждения, а также возможность свободно проверять правильность применения норм труда и начисления заработной платы. Предоставлять по запросам Профкомов в течение 7 дней необходимую им информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Учреждения.
     3. Обеспечить беспрепятственное посещение Учреждения профсоюзными инспекторами труда для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения условий Коллективного договора, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

а) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

б) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;

в) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

г) получать информацию от руководителя и иных должностных лиц Организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

д) защищать права и законные интересы членов профсоюзов по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве (работе);

е) предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

ё) направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

ж) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями;

з) принимать участие в разработке нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

и) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приёму в эксплуатацию оборудования и инструментов в качестве независимых экспертов;

й) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с

нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

к) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

* + 1. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и их семей и иных уставных целей перечислять до 25 числа, следующего за отчётным месяцем, денежные средства в размере 1% фонда оплаты труда Работников на указанные Профкомами счета.
    2. Удерживать из заработной платы Работников членские профсоюзные взносы и (или) отчисления в профсоюзы по письменным заявлениям Работников и по сроку выплаты заработной платы бесплатно перечислять их на расчётные счета, указанные Профкомами, без права задержки перечисления указанных средств.
    3. Обеспечить участие представителей Профкомов в работе аттестационных и квалификационных комиссий с сохранением заработка за время участия в их заседаниях.
    4. По представлению соответствующих Профкомов освобождать от работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников с сохранением среднего заработка председателя Профкома на 2 рабочих дня в неделю.
    5. Освобождать от работы для участия в профсоюзной конференции членов выборных органов, а также делегатов конференции на основании решения об избрании их делегатами и справки соответствующего Профкома об участии в работе конференции с сохранением среднего заработка; делегатов пленумов и съездов – без сохранения заработной платы.
    6. Освобождать от работы представителей Работников - членов комиссий, проводящих коллективные переговоры с Работодателями, в т.ч. членов примирительных комиссий по разрешению коллективных трудовых споров, на срок работы данных комиссий. Сохранять за ними средний заработок на период работы данных комиссий, но не более 3-х месяцев в течение года.
    7. Освобожденные профсоюзные Работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и Работники организации в соответствии с Коллективным договором.

Время работы освобожденного профсоюзного Работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

* + 1. Увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) или [3 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) Трудового Кодекса РФ, руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному [пунктом 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) или [3 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) Трудового Кодекса РФ, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594) настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594) Трудового Кодекса РФ, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497), [3](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) или [5 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594) Трудового Кодекса РФ, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497), [3](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) или [5 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594) Трудового Кодекса РФ, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного [статьей 373](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/445014aba64219b63fec0b2440db40acc9c2bab3/#dst1298)  Трудового Кодекса РФ.

* + 1. Согласовывать с соответствующим Профкомом увольнение Работника, являющегося членом профсоюза.
    2. Не препятствовать осуществлению представителями профсоюзов своих полномочий, в том числе в случае наличия иных представительных органов работников Учреждения. Обеспечивать возможность свободного распространения профсоюзами информации о своей деятельности.
    3. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением.

* + 1. Работнику, освобожденному от работы в Учреждении в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность).
    2. Безвозмездно предоставлять Профкомам необходимые помещения со всем оборудованием, оснащением, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самих органов и для проведения собраний; а также, средства связи, современную организационно-вычислительную технику с расходными материалами к ней, нормативные документы и законодательные акты; подключить компьютеры Профкомов к скоростным Интернету и электронной почте; обеспечить возможность копирования на множительной технике необходимых Профкомам для работы материалов.
    3. Производить по заявкам Профкомов и по программам, предоставленным Профкомами, обучение с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов законодательству о труде и охране труда. Численность обучающихся, сроки и стоимость обучения согласуются с Работодателем.

При направлении, на основании утвержденного Профкомамиплана, членов выборных профсоюзных органов на краткосрочное обучение в школах профсоюзного актива и на профсоюзных курсах сохранять обучающимся Работникам средний заработок в течение времени их обучения, производимого за счёт средств соответствующих Профкомов.

1. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами, а также органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Стороны подводят итоги выполнения Коллективного договора за каждое истекшее полугодие в срок до 15 августа текущего года на заседании Профкомов и за каждый истекший год в срок до 15 февраля текущего года на конференции Работников.

1. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
   1. Заключению Коллективного договора предшествуют коллективные переговоры, направленные на выработку согласованных решений.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Коллективного договора вправе выступить любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

* 1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его подписания и обеспечения контроля его соблюдения создается комиссия из равного числа представителей сторон. Срок действия полномочий данной комиссии соответствует сроку действия коллективного договора и не может превышать 6 лет. Полномочия комиссии прекращаются одновременно с истечением срока действия коллективного договора.
  2. Для подготовки проекта нового Коллективного договора стороны могут привлекать соответствующих специалистов и приглашать консультантов из сторонних организаций.
  3. Профкомы организуют сбор предложений Работников для включения в Коллективный договор и выносят их на рассмотрение комиссии.
  4. Согласованные условия проекта Коллективного договора стороны должны подписать в 3-х месячный срок со дня начала коллективных переговоров. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта составляется протокол разногласий, который подписывается одновременно с подписанием согласованных условий.
  5. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством, и другие имеющиеся в их распоряжении возможности.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке урегулирования коллективных трудовых споров.

* 1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев в течение года.

Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя.

* 1. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.