**Коллективный договор**

 « БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР»

 на 2021-2024 годы

 (статья 43 ТК РФ не более трех лет)

От лица Работодателя: Главный врач БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР» (ст.33 ТК РФ).

М.П.

 И.Б.Стародубцев\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

От лица Работников: председатель первичной организации профсоюза

 БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР» (ст. 29 ТК РФ).

М..П.

 Д.Г. Латыпов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оглавление

№ страниц

1. Общие положения 3
2. Стороны Коллективного договора 3
3. Предмет договора 3
4. Действие Коллективного договора 3
5. Общие обязательства сторон 5
6. Трудовые отношения и трудовой договор 6
7. Рабочее время 8
8. Время отдыха 9
9. Оплата труда 13
10. Условия и охрана труда 19
11. Гарантии в области занятости 21
12. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников ………………………………… ………………………..24
13. Обеспечение нормальных условий деятельности организации Профсоюза, выборного профсоюзного органа 25
14. Развитие БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР» 26
15. Социальные гарантии 27
16. Выписка из протокола собрания 30
17. Список приложений 32
18. Приложения 34

 **1. Общие положения.**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР» (далее Организации); направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

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

 **2. Стороны коллективного договора*.***

 Сторонами настоящего коллективного договора являются работники БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной организации профсоюза работников здравоохранения (далее именуемого Профком) и от имени Работодателя – главный врач БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР».

**3. Предмет договора.**

 Предметом настоящего коллективного договора являются социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками Организации в рамках социального партнёрства, призванные обеспечить уставную деятельность Организации и с учётом её финансово – экономического положения определение льгот и преимуществ для работников, установление условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

**4. Действие коллективного договора.**

Настоящий коллективный договор заключается **сроком на три года** и вступает в силу со дня его подписания сторонами. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

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

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

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

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

В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения. Предложение об изменении (дополнении) коллективного договора вносится заинтересованной стороной в письменной форме за подписью полномочного представителя стороны ( Работодателя, председателя Профсоюзного комитета). Для реализация права Сторон на внесение в коллективный договор изменений (дополнений) в Организации, на паритетных началах, создаётся постоянно действующая комиссия, рассматривающая поступающие предложения в течение 30 календарных дней с момента их получения (регистрации). В случае принятия внесённых на рассмотрение комиссии предложений об изменении (дополнении) коллективного договора, последние считаются действующими с момента подписания соответствующего протокола заседания комиссии. Информация о внесённых в коллективный договор изменениях (дополнениях) доводится до сведения работников на официальном сайте Организации, а также вручения протокола заседания комиссии полномочному представителю стороны, подписавшему предложения. В случае отказа комиссии на внесение в коллективный договор изменений (дополнений), оформляется протокол с мотивацией отказа. Указанный протокол вручается полномочному представителю стороны, подписавшему предложения. Изменения (дополнения), внесённые в коллективный договор, в течение семи дней со дня их принятия направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду Удмуртской Республики. Вступление изменений (дополнений) в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Контроль за выполнение коллективного договора, осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Профком имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Профком о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Работодатель и Профком отчитываются перед коллективом организации один раз в год на отчетном собрании главного врача по итогам работы за год.

 Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех работников организации в течение 30 дней после его подписания, а также доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

**5. Общие обязательства сторон**

**5.1.** В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Организации, повышения уровня жизни её работников, Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать условия для стабильного финансового положения Организации;

5.1.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

5.1.3. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

5.1.4. Создавать безопасные условия труда;

5.1.5. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5.1.6. Повышать профессиональный уровень работников.

**5.2.** Работодатель, учитывает решение трудового коллектива и признает Профком единственным представителем работников организации. Полномочия по представлению и защите интересов работников в области труда и связанных с ними социально-экономических отношений переданы Профкому общим собранием (конференции) работников.

**5.3.** При принятии решений по социально трудовым вопросам, которые согласно Трудового кодекса Российской Федерации должны приниматься с учетом мнения первичной профсоюзной организации Работодатель обязан соблюдать следующий порядок.

5.3.1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направлять проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком для его согласования.

5.3.2. Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.3.3. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

**5.4.** В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации в рамках настоящего коллективного договора Профком обязуется:

5.4.1. Способствовать выполнению Организацией государственного заказа на оказание медицинских услуг, соблюдению норм и правил охраны труда, производственной санитарии, Правил внутреннего трудового распорядка;

5.4.2. Вести постоянную работу, направленную на оздоровление работников Организации, внедрять здоровый образ жизни, занятия физической культурой.

5.4.3.Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

5.4.4. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

**5.5.** Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

**5.6.** Работодатель и работники Организации, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

**6. Трудовые отношения и трудовой договор**

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

**6.2. Содержание** трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

**6.3.** Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

**6.4.** Работодатель и Профком пришли к следующему соглашению:

6.4.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

6.4.2. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику *под роспись* в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

6.4.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

6.4.4. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

6.4.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

6.4.6. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

6.4.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

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

6.4.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, регламентируются главой 27 Трудового Кодекса РФ, и иными нормативными правовыми актами.

 **7.Рабочее время.**

**7.1**.Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

7.1.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

7.1.3. Работник обязан после окончания рабочей смены (рабочего дня) покинуть территорию Организации.

**7.2.** Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности, продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (ст.350 ТК РФ).

 **7.3.** Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

* + 1. Для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

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

7.3.3. для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

**7.4.** Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в Организации, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения Профкома (ст. ст. 189, 190 ТК РФ).

**7.5.** Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, для сотрудников, которые не работают по графикам сменности.

**7.6.** По соглашению между работником и Работодателем Отдельным категориям работников может устанавливаться неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

**7.7.** Работодатель обязан довести график сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники обязаны, ознакомится с графиком сменности под роспись.

**7.8.** Порядок работы в ночное время регламентируется ст. 96 ТК РФ.

7.8.1. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа им не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

7.8.2. Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников не достигших 18 лет.

**8.Время отдыха**

Работодатель обязуется:

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

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

**8.2.** Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

8.2.1.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.2.2.До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

**8.2.3.**Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст.122 ТК РФ.)

**8.3.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной Организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372) Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

**8.4.** Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.124 ТК РФ)

8.4.1.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

8.4.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

8.4.3. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

8.4.5.Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8.5.** Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска (ст.125 ТК РФ).

8.5.1.По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.5.2.Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

8.5.3.Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).**

8.6.1.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

8.6.2. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

8.6.3. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом РФ).

**8.7.** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

8.7.1. В соответствии со ст. 116 Трудового кодекса РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются [работникам](#sub_117), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, [работникам](#sub_118), имеющим особый характер работы, [работникам](#sub_119) с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору. (Приложение № 8/1, 8/2, 8/3)

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

**8.****7.3.** Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. [Нерабочие праздничные дни](#sub_112), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

8.7.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

8.7.5. На основании отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и коллективного договора, а так же письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, установленного по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, размерах и на условиях, которые установлены настоящим коллективным договором.

Денежная компенсация взамен отпуска предоставляется работнику по соглашению сторон трудового договора на основании личного заявления работника. При достижении соглашения сторон работодатель издает приказ о замене работнику части отпуска денежной компенсацией. С данным приказом работник должен быть ознакомлен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Сведения о замене части отпуска денежной компенсацией вносятся с график отпусков и в личную карточку работника. Размер денежной компенсации определяется в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст.139 ТК РФ).

8.8. Отпуск без сохранения заработной платы.

8.8.1. В соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней в год без подтверждающих документов, на срок более 14 календарных дней в год при наличии подтверждающих документов необходимости предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

8.8.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

8.8.2.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

8.8.2.2. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

8.8.2.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

8.8.2.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

8.8.2.5. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

8.8.3. В соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ **могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы** продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время следующим лицам:

8.8.3.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

8.8.3.2. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

8.8.3.3. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

8.8.3.4. Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

8.8.4 Указанный отпуск **по письменному заявлению работника** может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.8.5. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ.

8.8.6. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

8.8.7. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст. 257 ТК РФ.

8.8.8.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. (ст. 262 ТК РФ).

8.8.9. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определять Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ внутренний трудовой распорядок дня см. в приложении к разделу « рабочее время») (приложение № 8/4)

8.8.10. Профком обязуется осуществлять общественный контроль по соблюдению Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 370 ТК РФ).

**9.Оплата труда**

**9.1.** Стороны договорились, что они самостоятельно устанавливают формы, системы и размер заработной платы, стимулирующих выплат, доплат, надбавок, правила оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также другие виды доходов, обеспечивая при этом работникам гарантии, установленные законодательством и настоящим коллективным договором. Система оплаты труда работников Организации устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными актами Удмуртской Республики. Работникам гарантируется:

- государственное содействие системой организации нормирования труда;

-применение систем нормирования труда, определённых Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

**9.2.** Производить выплату заработной платы в денежной форме (в Российских рублях).

**9.3.** Производить выплату заработной платы за 1 половину месяца - 27 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 12 числа месяца следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с нерабочим праздничным или выходным днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня при наличии денежных средств на лицевом счете Организации. (ст. 136 ТК РФ).

**9.4.** Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листы, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержания, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

**9.5.** В пределах сметных назначений на оплату труда:

9.5.1. Заработную плату исчислять в соответствии с Положением "Об оплате труда работников бюджетного учреждения здравоохраненияУдмуртской республики «Городская клиническая больница №7 Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», с Положением «Об оплате труда отдельных работников бюджетного учреждения здравоохраненияУдмуртской республики «Городская клиническая больница №7 Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», с Положением «Об оплате труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения здравоохраненияУдмуртской республики «Городская клиническая больница №7 Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», (далее - **Положение**), разработанными на основании действующей нормативной базы по вопросам оплаты труда работников бюджетных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Удмуртской Республики. (ст. ст. 135, 143 ТК РФ)

9.5.2. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих нормативных правовых актов и предоставленных документов работниками Организации.

9.5.3. Устанавливать выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими законодательными документами. Подразделения и должности утверждаются главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом в Перечне подразделений и должностей работников БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР», работа в которых дает право работникам на установление выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (приложение к коллективному договору № 9/1, № 9/3).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со ст.147 ТК РФ, а также на основании специальной оценки условий труда или результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

 Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место не признается вредным и (или) опасным, то начисление выплат компенсационного характера не производится.

9.5.4. Работникам структурных подразделений, не предусмотренных в приложении к коллективному договору, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплата производится за фактически отработанное время, в том числе за каждый час работы, с учетом повышения за работу в особых условиях.

9.5.5. Работникам подразделений, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за работу в опасных для здоровья условиях труда в соответствии с действующими законодательными документами. Перечень подразделений и должностей работников, имеющих право на указанную надбавку, утвержденный главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом прилагается к настоящему коллективному договору (приложение к коллективному договору № 9/4)

9.5.6. Каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 6-00) оплачивается работникам в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права.

Перечень подразделений (должностей) утвержденный главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом прилагается к настоящему коллективному договору (приложение к коллективному договору № 9/7).

9.5.7. Устанавливать работникам учреждения ежемесячную надбавку за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения в размерах и порядке установленных локальными нормативными правовыми актами.

Надбавка за стаж выплачивается по основному месту работы. Медицинским работникам, занимающим по совместительству штатные должности, надбавка за стаж выплачивается, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж, установленная в процентном отношении к окладу, исчисляется исходя из оклада (должностного оклада).

9.5.8.Работникам, выполняющим в учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ по вакантной должности или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Конкретный размер доплат устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению работника и Работодателя. Такая доплата устанавливается, когда это не может привести к ухудшению качества основной работы с учетом выполнения планового объема работ и поступивших денежных средств на оплату труда (ст. 151,60.2 ТК РФ).

9.5.9. Оплату труда главного врача и его заместителей за дежурство по больнице, по Министерству здравоохранения УР в выходные и праздничные дни производить в размере 1000 рублей за сутки.

9.5.10. В пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов, средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

9.5.10.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы,

9.5.10.2. Надбавка за качество выполняемых работ,

9.6.10.3. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом:

9.5.10.4. Для работников - по представлению руководителей структурных подразделений.

9.5.10.5. Для руководителей структурных подразделений — по представлению заместителя руководителя, курирующего данное структурное подразделение. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера предельными размерами не ограничиваются.

9.5.11. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медпомощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам учреждения может устанавливаться дежурство на дому (ч. 4 ст. 350 ТК РФ).

9.5.12. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с положением, утверждаемым главным врачом с учетом мнения профсоюзного комитета. Премии максимальным размером не ограничены.

**9.6.** В пределах фонда оплаты труда Организации, водителям автомобилей, обслуживающим Организацию, выплачивать надбавку за классность:

9.6.1. При наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е») – 2 класса- 10 % оклада (должностного оклада);

9.6.2. При наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е» - 25 % оклада (должностного оклада).

**9.7.** В пределах фонда оплаты труда учреждения, производить премирование работников, награжденных государственными и ведомственными наградами, занесенных на Доску почета. Размер премии при награждении Почетной грамотой вышестоящими органами государственной власти работнику устанавливается главным врачом.

**9.8.** Работникам, в пределах экономии фонда оплаты труда, может быть установлена премия в размере, определяемом главным врачом при награждении благодарственным письмом, либо при объявлении благодарности главного врача за многолетний добросовестный труд в отрасли здравоохранения и внесении весомого вклада в развитие учреждения при соблюдении следующих условий:

9.8.1. Юбилярам в связи с достижением 50, 55, 60, 65, 70 лет, стаж работы в учреждении от трех лет по ходатайству заведующего и профорга отделения, которое подается за месяц до наступления юбилея;

9.8.2. Ко Дню медицинского работника или профессионального праздника;

9.8.3. За участие в спартакиаде и участие в культурно-массовых, и спортивных мероприятиях;

9.8.4. За работу в течение календарного года без использования больничного листа.

9.8.5. Сотрудников ведущих научно-исследовательские работы и опубликовавших материалы в специализированных изданиях.

**9.9.** В пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь согласно Положению утвержденному главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение к коллективному договору № 9/8).

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

**9.11.** Из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, производить начисление заработной платы за выполнение работы по предоставлению платных услуг, премирование, оказание материальной помощи работникам согласно Положению «О расходовании финансовых средств, полученных от оказания платных услуг и продажи товаров» (приложение к коллективному договору № 9/ 9 )

**9.12.** Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков, выплаты денежной компенсации в случаях замены части отпуска, а также выплаты денежной компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

**9.13.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала, (ст. 136 ТК РФ).

**9.14.** Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

 **9.15**. Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](#sub_112) оплачивается  не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

**9.16.** Допускается введение суммированного учета рабочего времени, когда по условиям производства (работы), в Организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

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

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст.104 ТК РФ).

**9.17.** Молодым специалистам, определенным главой 12 Коллективного договора «БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР» из числа врачебного медицинского персонала участковой службы, обслуживающей взрослое население (первичное звено), среднему медицинскому персоналу по основной должности, обслуживающему взрослое население, рентгенлаборанту рентгеновских отделений №1, №2, медицинской сестре палатной отделения для новорожденных детей в родильном доме, медицинской сестре – анестезисту отделения анестезиологии-реанимации, операционной медицинской сестре операционного блока устанавливается выплата стимулирующего характера, направленная на мотивацию работника на качественный результат труда и сохранение длительных трудовых отношений в порядке и размерах, определенных Положением "Об оплате труда работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской республики «Городская клиническая больница №7 Министерства здравоохранения Удмуртской Республики».

9.18. Нормирование труда работников осуществляется в соответствии с «Положением о системе нормирования труда бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Городская клиническая больница №7 Министерства здравоохранения Удмуртской республики», утвержденным главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом.

**9.19.** Работодательпредоставляет Профкому по письменному запросу информацию о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

**9.20.** Работодатель привлекает Профком к:

9.20.1. Пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных должностей;

9.20.2. Проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-экономической деятельности Организации. О результатах информирует трудовой коллектив.

**9.21**. Предоставить студентам ИГМА, поступившим по договору о целевом обучении, в период их обучения меры социальной поддержки в виде материального стимулирования к стипендии в размере и на условиях предусмотренных договором о целевом обучении.

**10. Условия и охрана труда**

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

**10.1.** Обеспечить функционирование системы управления охраной труда в Организации с учётом мнения Профкома.

**10.2.** Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,21% суммы нормативных затрат, связанных с выполнением государственных услуг. Порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда регламентируется действующим законодательством РФ.

**10.3.** Выполнять в установленные сроки организационные и технические мероприятия, предусмотренные ежегодно утверждаемым и согласованным с Профкомом Соглашением по охране труда.

**10.4.** В целях последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочих местах Организации, проводить специальную оценку условий труда с участием представителей Профкома.

**10.5.** Обеспечить условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов Совместного комитета по охране труда и обеспечивать социальные гарантии их деятельности в соответствии с приложениями № 10/1, № 10/2.

**10.6.** В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профкомом проводить ежегодно смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюзной организации».

**10.7.** Совместно с Профкомом (уполномоченными профсоюзного комитета) организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и контроль за выполнением мероприятий Соглашения по охране труда.

**10.8.** Регулярно рассматривать на заседаниях совместного комитета по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**10.9.** Обеспечить права и гарантии работников на условия и охрану труда (ст. 219, 220 ТК РФ), в том числе:

**10.9.1.** Обеспечить условия и охрану труда женщин. Исходя из финансовых возможностей, проводить мероприятия по внедрению технических средств, обеспечивающих механизацию ручных и тяжёлых физических работ по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

**10.9.2.** Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить предварительный при поступлении на работу и периодический медицинский осмотр в соответствии с Приложением № 10/3, а так же обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии с Приложением № 10/4 с сохранением среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.

**10.9.3.** Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств Организации, в соответствии с установленными нормами, санитарной одежды, санитарных принадлежностей, спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, согласно Положений о порядке обеспечения (Приложения № 10/5, 10/7) и Норм выдачи (Приложения № 10/6 № 10/8).

**10.9.4.** С учётом мнения Профкома производить замену одного вида средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичными, обеспечивающими равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов с тем же сроком носки.

**10.9.5.** Обеспечить за счёт средств Организации выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, у которых по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных условиях труда установлена необходимость в получении молока или других равноценных пищевых продуктов.

 **10.9.6.** Обеспечить обязательное за счёт средств Организации страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**10.9.7.** Обеспечить рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников, связанных с нарушением их прав, установленных настоящим Коллективным договором и другими правовыми нормативными документами, устанавливающими гарантии работников.

**10.9.8.** Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов совместного комитета по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

**10.9.9.** Проводить ежегодное обучение и проверку знаний работников, выполняющих работы повышенной опасности (Приложение № 10/9).

**10.9.10.** Обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний требований охраны труда.

**10.9.11.** Обеспечить разработку и утверждение положений, правил, инструкций по охране труда и других локальных нормативных актов Организации, регулирующих условия и охрану труда с учетом мнения Профкома.

**10.9.12.** Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников Организации в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников Организации, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

**10.9.13.** Проводить расследование, вести учёт и анализ производственного травматизма и профзаболеваний, разрабатывать с участием Профкома мероприятия по их предупреждению, в том числе мероприятия по сведению к минимуму вероятности возникновения профессиональных заболеваний у работников, относящихся к группе риска.

**10.9.14.** Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

частично компенсировать работникам (членам профсоюза) оплату занятий спортом в клубах и секциях за счет средств профбюджета согласно смете;

организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в том числе в рамках участия в спартакиаде медицинских работников;

организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (далее - ЛФК)) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК;

приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь, спортивную форму, иные мероприятия, связанные с оздоровлением работников.

**10.10.** Обязательства трудового коллектива

Трудовой коллектив обязуется:

**10.10.1.** Лично выполнять определенную индивидуальными трудовыми договорами трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Организации.

**10.10.2.** Соблюдать требования охраны труда.

**10.10.3.** Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**10.10.4.** Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

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

**10.10.6.** Проходить в установленном порядке обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

**10.10.7.** При отсутствии противопоказаний вакцинироваться в соответствии с нормативными правовыми актами.

**11.Гарантии в области занятности.**

**11.1.** Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Организации, сокращения штатов или численности работников.

**11.2.** Работодатель обязуется:

11.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривать предварительно с участием Профкома.

11.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата:

11.2.2.1. Издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

11.2.2.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ).

11.2.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в Организации в первую очередь работникам своей Организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции (п. 7.2.3. Отраслевого тарифного соглашения).

11.2.4.При проведении реструктуризации Организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

11.2.5.Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 Т.К. РФ).

11.2.6. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в Организации по их предварительным договорам или заявкам.

11.2.7. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

11.2.8. Принять следующие меры по содействию занятости:

11.2.8.1. По запросу работника предоставлять необходимые документы для оформления пенсии;

11.2.8.2.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Организации Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с [частью третьей статьи 81](#sub_8103) Трудового кодекса РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата работников Организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 81 Трудового кодекса РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

11.2.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 7 части первой статьи 77](#sub_777) Трудового Кодекса РФ.

11.2.10. В случае, когда причины, указанные в части первой статьи 77 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](#sub_812) ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.11. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с [пунктом 3 части первой статьи 81](#sub_8013) ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

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

**12.ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ**

**И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ**

12.1.**Стороны считают** молодыми работниками учреждения:

- работников окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования имеющих государственную аккредитацию;

- впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (далее – молодые работники).

12.2.Приоритетными направлениями совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;

- обеспечение правовой и социальной защиты;

- развитие творческой активности;

- физкультурно-оздоровительная, спортивная работа.

12.3. В целях сохранения и развития потенциала организации, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь **Стороны договорились**:

12.3.1. Принимать совместное участие в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения работающих в организации молодых работников.

12.3.2. Разрабатывать меры поддержки молодых квалифицированных специалистов с целью их закрепления, решения их социально-бытовых условий.

12.3.3. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

12.4. **Работодатель обязуется:**

12.4.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва кадров из числа молодых работников на руководящие должности.

12.4.2. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

 12.4.3. Закреплять наставников за молодыми работниками в первый год их работы в организации. Наставникам может быть установлена надбавка стимулирующего характера за наставничество и курирование молодых специалистов в соответствии с Положением об оплате труда работников Бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской республики «Городская клиническая больница №7 Министерства здравоохранения Удмуртской Республики».

12.4.4. Содействовать созданию Молодежного совета при ППО и его деятельности, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности организации.

12.4.5. Проводить конкурсы профессионального мастерства.

12.4.6. По представлению Молодежного совета ПОП предоставлять молодым работникам, активно участвующим в жизни учреждения, дополнительные меры стимулирования (премии, выплаты, и прочее)

**12.5. Профсоюзный комитет обязуется:**

12.5.1. Вовлекать молодых работников в ряды профсоюза, содействовать созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

12.5.2. Создать Молодежный совет при ППО организации, оказывать помощь в его деятельности.

12.5.3. Выделять на реализацию молодежной политики, денежные средства согласно Сметы профбюджета.

12.5.4. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социально-экономических и трудовых прав работающей молодежи.

12.5.5. Осуществлять контроль за предоставлением льгот и дополнительных гарантий молодежи при обучении в высших и средних учебных заведениях в соответствии со ст.173-177 ТК РФ.

**13.Обеспечение нормальных условий деятельности организации Профсоюза, выборного профсоюзного органа.**

Работодатель обязуется:

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

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

13.2.1. Экономического положения Организации;

13.2.2. Реорганизации или ликвидации Организации;

13.2.3. Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Организации;

13.2.4. Предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

13.2.5. Введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

13.2.6. Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

13.2.7. Намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

**13.3.** Признать право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 28 п. 1 ФЗ о профсоюзах).

**13.4.** В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст.28 п. 1 ФЗ о профсоюзах).

**13.5.** На паритетных основаниях осуществлять финансовую поддержку на организацию культурно – массовой работы. Отчислять денежные средства на счет первичной организации Профсоюза для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной деятельности с учетом финансовой возможности.

**13.6.** Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в Организации (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 п.4 ФЗ о профсоюзах).

**13.7.** Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

**13.8.** Освобождать членов Профкома, не освобожденной от основной работы, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 25 п. 5 ФЗ о профсоюзах).

**13.9.** Освобождать членов Профкома, не освобожденной от основной работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 п. 5 ФЗ о профсоюзах).

**13.10.** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 370 ТК РФ, ст. 28 п. 3 ФЗ о профсоюзах).

**13.11.**Обеспечивать гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников входящих в составе профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

**13.12.** Работники Организации считают обязательным выполнение своих трудовых обязанностей и должностных инструкций, повышение своих профессиональных знаний и навыков, соблюдение деонтологических норм.

**14. Развитие БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР».**

**14.1.** Работодатель и Профком обязуются ставить перед Министерством здравоохранения УР, Правительством УР, ТФОМС УР вопросы о дополнительном финансировании Организации.

**14.2.** На базе Организации, как многопрофильной больницы, осуществлять лечение граждан на основе:

14.2.1. Бюджетного финансирования;

14.2.2. Финансирования из средств ТФОМС УР.

14.2.3. И иных источников финансирования.

**14.3.** Организовать работу по оказанию платных медицинских услуг в соответствие с Положением «Об организации предоставления платных медицинских услуг в БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР».

**14.4.** Оплату за оказание платных медицинских услуг проводить через кассы по приему денежных средств. Оплату медицинских услуг по программам добровольного медицинского страхования производить путем безналичного перечисления денежных средств на внебюджетный счет.

**14.5.** Денежные средства, получаемые от хоздоговорной деятельности, платных услуг, работы со страховыми компаниями использовать на оплату труда, покрытие расходов, связанных с оказанием платных медицинских услуг, приобретение оборудования, повышение квалификации сотрудников, мероприятия по социальной защите работников и др.

**14.6.** Работодатель совместно с Профкомом осуществляет контроль за использованием внебюджетных средств.

**14.7.** Работодатель обязуется приобретать журналы, связанные с медицинской, экономической, бухгалтерской и иной деятельностью для повышения профессионального уровня работников.

**14.8.** На паритетных началах Профком и Работодатель принимают участие в Организации и финансировании культурно-массовых мероприятий проводимых Организацией

**14.9.** Профком использует средства профбюджета на:

14.9.1. На культурно-массовую работу.

14.9.2. На спортивно-оздоровительные мероприятия

14.9.3. На премирование ветеранов и активных участников профсоюзного движения.

14.9.4. Оказание материальной помощи членам профсоюза Организации согласно положению о материальной помощи (приложение к коллективному договору № 9/10).

**14.4.** По истечении календарного года на итоговом собрании заслушивать отчет Работодателя об использовании внебюджетных средств, и Профком о проведенной работе.

**15.Социальные гарантии.**

Работодатель обязуется:

**15.1.** Проводить обязательное социальное страхование работников;

(работа по социальному страхованию осуществляется комиссией по социальному страхованию Организации, согласно действующим законодательным актам РФ).

**15.2.** Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского страхования, социального страхования, пенсионный фонд) в размерах, определенных законодательством РФ.

**15.3.** Обеспечить выполнение действующих нормативных правовых актов по начислению и выплате пособий за счет средств ФСС:

* единовременное пособие на рождение ребенка;
* пособие по временной нетрудоспособности;
* пособие по беременности и родам;
* оплата путевок в детские оздоровительные лагеря;
* ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
* оплата дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами;
* единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

**15.4.** Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

**15.5.** Обеспечить информирование работающих о рисках повреждения здоровья на рабочем месте, по результатам специальной оценки условий труда или результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

**15.6.** Обеспечить продажу горячего питания на территории Организации.

**15.7.** Обеспечить участковую службу проездными билетами в пределах утвержденных ассигнований, при отсутствие санитарного транспорта.

**15.8.** При наличии показаний, предоставить бесплатное обследование и лечение на базе учреждения всем сотрудникам, а так же их супругов, детей, родителей – при предъявлении соответствующих документов.

Госпитализация в стационар дневного пребывания (по медицинским показаниям) сотрудников, а так же их супругов, детей, родителей осуществляется не более 1 раза в год с разрешения главного врача или заместителя главного врача по медицинской части.

**15.9** Медосмотры на право управления автомототранспортом, право владения оружием проводить сотрудникам со 100% скидкой, а так же их супругам, детям, родителям с 50% скидкой.

**15.10.** Предоставлять один оплачиваемый день родителям первоклассников (первое сентября), если для работника этот день является рабочим.

**15.11.** Предоставлять, по заявлению Работника отпуск без сохранения заработной платы 1 календарный день в случае смерти родителей по линии супруга (супруги).

 **15.12.** Предоставлять, по заявлению Работника отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

В соответствии с п.2 ст.14 Семейного Кодекса РФ близкими родственниками являются: родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющих общих отца или мать, братьев и сестер)

**15.13.** Сохранять за работниками, имеющих звание «Ветеран БУЗ УР «ГКБ 7 МЗ УР», после их увольнения, возможность обслуживаться в лечебном учреждении БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР» (По заявлению работника).

Настоящее соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР» действующего на 2021- 2024 г., соглашение является обязательным для выполнения Сторонами

Подписи сторон:

Работодатель

Главный врач

БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Б. Стародубцев

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации

работников БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д.Г. Латыпов

Протокол

административно - профсоюзного собрания

БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР» (выписка)

Протокол № \_\_\_

Дата проведения конференции: «23» сентября 2021 г.

Место проведения собрания: г. Ижевск БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР»

актовый зал

Время начала / окончания собрания: 14 часов 00 минут / 15 часов 00 минут.

На учете состоит членов профсоюзной организации – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ человек

Избрано делегатов на отчетно-выборную конференцию – \_\_\_\_\_\_\_\_ человек

Зарегистрировано (списки прилагаются) – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ человек

 (списки делегированных прилагаются)

Повестка дня:

Продление и принятие/внесение изменений в коллективный договор БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР».

Принятые решения:

 Администрацией БУЗ УР «ГКБ №7 МЗ УР» в лице главного врача И.Б.Стародубцева и трудовым коллективом в лице председателя первичной профсоюзной организации больницы Д.Г. Латыпова, на основании решения собрания от 23 сентября 2021г. №\_\_\_ представленный коллективный договор продлен/приняты изменения на 3 года и принят за основу.

Председатель собрания

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь собрания

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Приложения к

 коллективному

 договору

 2021-2024

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ БУЗ ГКБ №7.

1. 8/1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. 8/2.Перечень должностей, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда, с ненормированным рабочим днём и непрерывным стажем, присоединённый к 28 календарным дням основного отпуска подразделений, работающих в системе ТФОМС.
3. 8/3.Перечень должностей, работа которых даёт право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда, с ненормированным рабочим днём и непрерывным стажем, присоединённый к 28 календарным дням основного отпуска, подразделений, работающих за счет средств приносящей доход деятельности.
4. 9/1. Перечень структурных подразделений и должностей, работающих в системе ТФОМС УР, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в абсолютном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5. 9/2. Перечень структурных подразделений и должностей медицинского персонала, занятого оказанием медицинской помощью и оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощью в ночное время в разрезе отделений, работающих в системе ТФОМС УР.
6. 9/3. Перечень структурных подразделений и должностей, работающих в системе ТФОМС УР, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.
7. 9/4. Перечень структурных подразделений и должностей, работающих в системе ТФОМС УР, работа которых дает право на установление размера надбавки медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а так же лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.
8. 9/5. Перечень структурных подразделений и должностей, работающих в системе ТФОМС на замену лиц, уходящих в отпуск и количества постов на выплаты за работу в праздничные дни и доплат за работу в ночное время.
9. 9/6. Перечень должностей, работающих в системе ТФОМС УР, на установление размера доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении).
10. 9/7. Перечень структурных подразделений и должностей, работающих в системе ТФОМС УР, на установление размера выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время).
11. 9/8. Положение об оказании материальной помощи.
12. 9/9.Положение о расходовании финансовых средств, полученных от оказания платных услуг и продажи товаров.
13. 9/10. Перечень структурных подразделений и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда, за счет приносящих доход деятельности.
14. 9/11. Перечень структурных подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера работникам, занятых на работах с вредными и (или опасными условиями труда, за счет приносящих доход деятельности.
15. 9/12. Перечень структурных подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера работникам, занятых на работах с вредными и (или опасными условиями труда, за счет приносящих доход деятельности.(в абсолютном размере)
16. 10/1.Положение по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации БУЗ ГКБ № 7.
17. 10/2. Положение о Совместном Комитете по охране труда БУЗ ГКБ № 7
18. 10/3. Контингент работников БУЗ УР "ГКБ № 7 МЗ УР», подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра.
19. 10/4. Перечень работников БУЗ УР «ГКБ № 7 МЗ УР», подлежащих обязательным предварительным и (или) периодическим психиатрическим освидетельствованиям
20. 10/5. Положение о Порядке обеспечения работников БУЗ УР "ГКБ № 7 МЗ УР" средствами индивидуальной защиты.
21. 10/6. Перечень средств индивидуальной защиты и санитарной одежды для работников БУЗ УР "ГКБ № 7 МЗ УР"
22. 10/7. Положение по обеспечению работников БУЗ УР "ГКБ № 7 МЗ УР" , смывающими и (или) обезвреживающими средствами.
23. 10/8. Нормы бесплатной выдачи работникам БУЗ ГКБ№ 7 смывающих и (или) обезвреживающих средств порядок и условия их выдачи.
24. 10/9. Перечень работ повышенной опасности в БУЗ ГКБ № 7.
25. 15/1. Положение о комиссии по социальному страхованию.