

Представитель работников –
Председатель МК ППО СОЦПРОФ
работников ГБУЗ ВО «ГБ № 4 г. Владимира»

Назарова (В.В. Назарова)

«28» декабря 2019 г.

Представитель работодателя –
Главный врач
ГБУЗ ВО «ГБ № 4 г. Владимира»

(В.Е. Савинов)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Владимирской области «Городская больница № 4 г. Владимира»
на 2020-2022 годы



Город Владимир
2019

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. Общие положения..... | 3 |
| 2. Обязательства сторон..... | 3 |
| 3. Система оплаты труда..... | 5 |
| 4. Рабочее время..... | 6 |
| 5. Время отдыха..... | 9 |
| 6. Охрана труда и здоровья работников..... | 11 |
| 7. Гарантии и компенсации, непосредственно связанные с трудовыми отношениями..... | 13 |
| 8. Гарантии профсоюзной деятельности..... | 15 |
| 9. Срок действия и порядок изменения коллективного договора..... | 16 |
| 10. Заключительные положения..... | 16 |
| Приложение № 1. Положение о ненормированном рабочем дне..... | 17 |
| Приложение № 2. Дополнительные отпуска за вредные и (или) опасные условия труда..... | 20 |
| Приложение № 3. Положение о молодых специалистах..... | 21 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Владимирской области «Городская больница № 4 г. Владимира» (далее – Учреждение, Работодатель) на основании взаимных интересов сторон (ст. 40 ТК РФ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель - государственное бюджетное учреждение здравоохранения Владимирской области «Городская больница № 4 г. Владимира» в лице главного врача Савинова Владимира Евгеньевича, и

Работники Учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация СОЦПРОФ работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Владимирской области «Городская больница № 4 г. Владимира» (далее – ППО) в лице председателя Местного комитета первичной профсоюзной организации СОЦПРОФ работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Владимирской области «Городская больница № 4 г. Владимира» Назаровой Валентины Васильевны.

1.3. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением, и распространяется на всех работников Учреждения, за исключением случаев, установленных в самом Коллективном договоре.

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

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

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения или по согласованию с ППО. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.7. В случае принятия органами государственной власти нормативных правовых актов и решений, улучшающих правовое и социально-экономическое положение работников, в том числе работников отрасли здравоохранения, по сравнению с установленным настоящим Коллективным договором, либо предусматривающие дополнительные по сравнению с настоящим Коллективным договором права и гарантии для работников, действуют вновь принятые нормы и решения.

1.8. Выполнение взятых на себя сторонами обязательств обеспечивается предусмотренными ассигнованиями в планах финансово-хозяйственной деятельности Учреждения за счет бюджетных и внебюджетных источников финансирования Учреждения и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, а также за счет средств профсоюзного бюджета.

1.9. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора и выступают равноправными партнерами. Ни одна из Сторон в течение срока действия Коллективного договора не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного

договора, соглашений и трудовых договоров;

2.1.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.1.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.1.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.1.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом РФ;

2.1.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за его выполнением;

2.1.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.1.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устраниению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.1.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.1.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.1.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.1.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;

2.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. выполнять установленные нормы труда;

2.2.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.2.7. 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).

2.3. ППО обязуется:

2.3.1. содействовать организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охране труда, улучшению условий труда работников;

2.3.2. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в Учреждении;

2.3.3. в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

2.3.4. участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения;

2.3.5. проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирований разногласий по проектам локальных нормативных актов;

2.3.6. предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

2.3.7. обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

2.3.8. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 372 ТК РФ);

2.3.9. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам;

2.3.10. разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, регулирующими оплату труда.

3.2. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, Работодатель учитывает мнение ППО.

3.3. Источниками финансирования Учреждения являются:

- ✓ бюджетные средства;
- ✓ средства обязательного медицинского страхования;
- ✓ поступления от платных услуг и специальных средств (целевых средств);
- ✓ средства добровольного медицинского страхования;
- ✓ оплата услуг по договорам с другими организациями;
- ✓ благотворительные взносы и пожертвования юридических и физических лиц;
- ✓ целевые средства по проектам и региональным программам.

3.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы;
- должностные оклады, ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Должностной оклад работников Учреждения состоит из базового должностного оклада, умноженного на повышающие коэффициенты квалификационного уровня по утвержденным профессиональным квалификационным группам должностей.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда и не образуют нового должностного оклада.

К выплатам компенсационного характера в Учреждении относятся:

- повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за специфику работы).

3.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- премиальные выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

3.8. Заработка плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.10. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при наличии финансирования.

3.11. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц 7 и 22 числа каждого месяца, путем перечисления её на банковские карты безналичным способом. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять 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.

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

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

4.4. В соответствии со ст. 350 ТК РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности, но не более 39 часов в неделю.

4.5. При установлении по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте вредных и (или) опасных условий труда работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от установленного класса или подкласса условий труда:

- подкласс 3.3 – 36 часов в неделю;
- подкласс 3.4 – 33 часа в неделю;
- класс 4 – 30 часов в неделю.

4.6. Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по некоторым основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

4.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена с его письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору или

ознакомления с графиком работы, при условии соблюдения еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частью 1 ст. 92 ТК РФ, при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов, при 30-часовой рабочей неделе – до 8 часов.

4.8. Рабочее время логопедов и заведующего логопедического кабинета учреждения устанавливается в соответствии с приказами Минобрнауки России и другими нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность педагогических работников.

4.9. Общий для всех Работников режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы (сменности), составленными с учетом специфики работы Учреждения и в соответствии с нормами трудового законодательства.

В случае, если режим работы конкретного Работника отличается от общепринятого, продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются индивидуальным трудовым договором.

4.10. Для работников Учреждения предусмотрены следующие режимы работы:

- а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – в субботу и воскресенье;
- б) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье;
- в) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- г) ненормированный рабочий день;
- д) работа в режиме гибкого рабочего времени;
- е) сменная работа.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) каждого сотрудника при данном режиме работы устанавливается графиком работы (сменности), который ежемесячно составляется ответственными должностными лицами с учетом установленной продолжительности рабочей недели и месячной нормы времени и утверждается руководителем с учетом мнения ППО. Графики работы (сменности) доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

4.11. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.12. Для некоторых категорий работников (для женщин, имеющих малолетних детей; для родителей в неполных семьях; для работников, имеющих престарелых родителей, нуждающихся в уходе; для инвалидов и пр.) может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется графиком работы, трудовым договором по соглашению сторон.

4.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.14. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы каждого работника. Учет рабочего времени ведется в Табеле учета использования рабочего времени в каждом структурном подразделении ответственными должностными лицами.

4.15. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени в следующих случаях:

4.16. Сверхурочная работа

Привлечение работника к сверхурочным работам производится в исключительных случаях в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом, на основании приказа главного врача.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном

размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

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

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

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа ППО.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.17. Работа на условиях ненормированного рабочего дня.

К отдельным работникам Учреждения применяется режим ненормированного рабочего дня – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению главного врача при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей/профессий работников Учреждения с ненормированным рабочим днем установлен в **Приложении № 1 к настоящему Коллективному договору**.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Время отдыха предоставляется Работникам в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Видами времени отдыха являются:

- Перерывы в течение рабочего дня (смены);
- Ежедневный (междусменный) отдых;
- Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- Нерабочие праздничные дни;
- Отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.3. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

5.3.1. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.3.2. На работах, где по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.4. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

5.4.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.4.2. Работникам предоставляются следующие выходные дни:

- для работающих по пятидневной рабочей неделе - суббота и воскресенье;
- для работающих по шестидневной рабочей неделе – воскресенье;
- для работающих по утверждаемому ежемесячно графику работы (сменности) – в соответствии с графиком.

5.5. Нерабочие праздничные дни

5.5.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются статьей 112 ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами.

5.5.2. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.5.3. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, обусловленное производственной необходимостью, производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению главного врача.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ППО.

5.6. Отпуска

5.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для работающих инвалидов – 30 календарных дней, для лиц в возрасте до 18 лет – 31 календарный день.

5.6.2. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

5.6.2.1. работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск, продолжительность которого установлена **Приложением № 1 к настоящему Коллективному договору**;

5.6.2.2. работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Перечень профессий и должностей с дополнительным отпуском по данному основанию, а также продолжительность этого отпуска установлены **Приложением № 2 к настоящему Коллективному договору**;

5.6.2.3. указанным ниже работникам за непрерывную работу в занимаемой должности свыше 3 (трех) лет (за особый характер работы) устанавливается **ежегодный дополнительный**

оплачиваемый 3-дневный отпуск:

- заведующий терапевтического отделения – врач-терапевт терапевтического отделения поликлиники Каманина 6, поликлиники Каманина 25,
- врач-терапевт участковый, медицинская сестра участковая терапевтического отделения поликлиники Каманина 6, поликлиники Каманина 25,
- заведующий педиатрического отделения – врач-педиатр педиатрического отделения детской поликлиники,
- врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая педиатрического отделения детской поликлиники.

5.6.3. 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.

5.6.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.6.6. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО не позднее чем за две недели до наступления календарного года, а также на основании письменных заявлений Работников.

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

О времени начала отпуска Работники извещаются не позднее, чем за две недели до его начала.

Допускается разделение отпуска на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.6.7. На основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработка платы:

5.6.7.1. В обязательном порядке:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 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 илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.6.7.2. С согласия работодателя:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, вопрос о предоставлении такого отпуска, о его продолжительности решается Работодателем с учетом возможностей эффективного функционирования Учреждения и причин, вызвавших просьбу работника о предоставлении отпуска.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признания приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель признает, что обеспечение здоровых и безопасных условий труда Работников является его обязанностью и он несет за это ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комитет по охране труда из представителей Работодателя и ППО.

6.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

6.4.1. Ежегодно выделяет для проведения мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

6.4.2. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов и материалов.

6.4.3. Обеспечивает применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.4.4. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте.

6.4.5. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

6.4.6. Обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средство работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Организует стирку, химчистку и ремонт средств индивидуальной защиты (СИЗ), для чего создается обменный фонд или выдается дежурная одежда на время ее стирки и химчистки.

6.4.7. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.4.8. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения ППО.

6.4.9. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4.10. Осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.11. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на каждом рабочем месте в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4.12. Организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.4.13. Обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей (отстраняет от работы), не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.4.14. Информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, степени воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смыкающих, обезвреживающих и других средствах.

6.4.15. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.4.16. Обеспечивает предоставление соответствующим надзорным органам и органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.4.17. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.4.18. Обеспечивает расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля и ППО в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.19. Выполняет предписания надзорных органов и рассматривает представления органов общественного контроля в установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами сроки.

6.4.20. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

6.4.21. Выдает бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, лечебно-профилактическое питание.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению работников может быть заменена компенсационной денежной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно ст. 222 ТК РФ.

Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается с учетом мнения ППО локальным нормативным актом Учреждения. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле на территории МО г. Владимир на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

6.4.22. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профилактических заболеваний в соответствии с законодательством.

6.4.23. По результатам специальной оценки условий труда совместно с ППО разрабатывает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.5. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.5.2. Правильно применять рекомендуемые средства индивидуальной и коллективной защиты, бережно относиться к ним.

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

6.5.4. Выполнять требования инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

6.5.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о

любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование в соответствии с действующим законодательством. Отказ от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра без уважительной причины рассматривается как дисциплинарный проступок.

6.5.7. В обязательном порядке проводить профилактические прививки, в том числе от гриппа, при выполнении следующих работ, связанных с высоким риском заболевания инфекционными заболеваниями:

- с больными инфекционными заболеваниями,
- с кровью и биологическими жидкостями,
- в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (ОМПО).

Профилактические прививки проводятся при отсутствии медицинских противопоказаний, подтвержденных документально, в противном случае оформляется отказ от прохождения вакцинации. При этом Работодатель имеет право отстранить такого работника от работы в очаге инфекции.

6.6. ППО обязуется:

6.6.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.6.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в Учреждении.

6.6.3. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.6.4. Регулярно проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

6.6.5. Участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

6.6.6. Инициировать проведение в организациях государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения СОУТ.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Работодатель совместно с ППО несет ответственность за сохранение занятости своих Работников.

7.2. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения, либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись Работодатель сообщает об этом работникам, а также информирует ППО и органы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.3. Работодатель и ППО совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организаций, сокращения штатов или численности работников.

7.4. Работодатель с учетом мнения ППО вправе вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест.

7.5. При сокращении численности или штата работников оплата выходного пособия производится из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя;

7.6. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение

места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Работнику при направлении в командировку по основной должности и/или по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, сохраняется средний заработок как по основной должности, так и по внутреннему совместительству.

В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

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

7.7. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

Проводит повышение квалификации Работников в соответствии с планом повышения квалификации.

При направлении работодателем работника, работающего в учреждении по основной должности и по внутреннему совместительству по разным специальностям, на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование по месту нахождения работодателя (г. Владимир) с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы и средняя заработка по той должности, по которой он направляется на обучение или ДПО.

В случае направления работника, имеющего внутреннее совместительство по той же должности, что и основная работа, на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование по месту нахождения работодателя (г. Владимир) с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработка платы только по основной должности.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

7.8. С целью предоставления дополнительных льгот, гарантий или выплат и установления памятных дат Стороны признают, что **днем основания Учреждения является 21 сентября 1955 года.**

7.9. В целях поддержки профессионального становления молодых кадров на начальном этапе трудовой деятельности Работодатель производит из собственных средств ежемесячную выплату молодым специалистам в соответствии с Положением о молодых специалистах, являющимся **Приложением № 4 к настоящему Коллективному договору.**

7.10. Работодатель ежегодно выделяет из собственных средств не менее 20 000 (двадцати тысяч) рублей на культурно-массовые мероприятия Работников.

7.11. **По решению ППО из средств профсоюза членам профсоюза выплачиваются:**

- При вступлении в брак – не менее 2 000 (двух тысяч) рублей.
- По случаю рождения ребенка – не менее 2 000 (двух тысяч) рублей на каждого родившегося.
- Родителям первоклассников и многодетным семьям, имеющим детей школьников, на приобретение школьных товаров – не менее 2 000 (двух тысяч) рублей.
- Родителям выпускников 11 классов – не менее 2 000 (двух тысяч) рублей.
- Уволенному по сокращению штата – не менее 2 000 (двух тысяч) рублей.
- В случае смерти Работника или ближайших родственников Работника (мать, отец, сын, дочь, муж, жена) – не менее 2 000 (двух тысяч) рублей.
- Для чествования юбиляров в возрасте 45 лет (при достижении пенсионного возраста по вредности) и 50, 55, 60, 65, 70 лет для остальных категорий работников – не менее 2 000 (двух тысяч) рублей.

- 50% стоимости билетов на спектакли местного театра, но не более 2 раз в год.
- Компенсация в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей при приобретении санаторно-курортных путевок, (1 раз в 2 года).
- Компенсация в размере 3 000 (трех тысяч) рублей при приобретении туристических путевок, (1 раз в 2 года).
- Материальная помощь для оплаты стоимости путевки в детский оздоровительный лагерь - не менее 2 000 (двух тысяч) рублей.
- Материальная помощь для оплаты дорогостоящего лечения - не менее 2 000 (двух тысяч) рублей.

7.12. ППО из средств профсоюза выделяет средства на организацию культурно-массовых мероприятий.

7.13. ППО осуществляет единовременную социальную выплату по страховым сертификатам молодым специалистам – членам профсоюза в случае увольнения в связи с ликвидацией Учреждения (ч. 1 п. 1 ст. 81 ТК РФ) или сокращением численности или штата работников (ч. 1 п. 2 ст. 81 ТК РФ) в размере 1 МРОТ.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Стороны признают незыблемость основных принципов, прав и гарантий профсоюзной деятельности, предусмотренных нормами международного права, действующим федеральным законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, Уставом профсоюза работников.

8.2. Работники Учреждения вправе стать членами профсоюза, оформив письменное заявление на перечисление членских взносов в размере 1% от заработной платы.

8.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут по письменному заявлению уполномочить МК ППО на представление их интересов во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Соблюдать предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными актами права ППО и гарантии его деятельности, не допуская их ограничения и ущемления.

8.4.2. Включать представителей ППО в комиссии, действующие в Учреждении.

8.4.3. Предоставлять ППО необходимую информацию по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников.

8.4.4. Не препятствовать осуществлению ППО контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

8.4.5. Обеспечивать участие представителей ППО в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

8.4.6. Принимать локальные нормативные акты по согласованию с ППО или с учетом мнения МК ППО.

8.4.7. В целях создания условий деятельности ППО:

- безвозмездно предоставить МК ППО оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности ППО, в т.ч. автотранспорт (по согласованному графику),

- безвозмездно предоставить необходимые нормативные правовые документы,

- предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

8.4.8. Перечислять ППО денежные средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.4.9. Ежемесячно и бесплатно перечислять на профсоюзный счет удержаные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы.

8.4.10. Обеспечивать гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав ППО и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в МК ППО (ст. 374-376 ТКРФ).

8.4.11 Информировать ППО об изменении штатного расписания (по формам штатного

расписания, утвержденным приказом Минздравмедпрома РФ от 18.01.1996 № 16 «О введении форм штатных расписаний учреждений здравоохранения»)

8.5. Работодатель предоставляет профсоюзным работникам следующие гарантии:

8.5.1. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению председателя МК ППО или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

8.5.2. Освобождать от работы членов МК ППО, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы:

- для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций,
- для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов,
- на время краткосрочной профсоюзной учебы (не менее 5 дней в году).

8.5.3. Предоставлять председателю МК ППО ежедневно 1 час в день для выполнения своих общественных обязанностей.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2020 года.

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий, при этом коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.3. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организациигрозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональным соглашением и нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

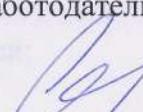
10.1. Настоящий коллективный договор принят на конференции работников Учреждения 28.12.2019.

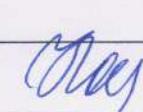
10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

10.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

От Работодателя: 

От Работников: 

ПОЛОЖЕНИЕ О НЕНОРМИРОВАННОМ РАБОЧЕМ ДНЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) устанавливает порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу вместе с коллективным договором и действует до введения нового Положения о ненормированном рабочем дне.

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается работникам, занимающим следующие должности/профессии:

1. Главный врач;
2. Заместитель главного врача:
 - по медицинской части кардиологического профиля,
 - по медицинской части неврологического профиля,
 - по амбулаторно-поликлинической работе,
 - по клинико-экспертной работе,
 - по экспертизе временной нетрудоспособности,
 - по организационно-методической работе,
 - по кадрам,
 - по хозяйственным и техническим вопросам,
 - по экономическим вопросам,
3. Главный бухгалтер;
4. Заместитель главного бухгалтера;
5. Главная медицинская сестра;
6. Начальник отдела (всех наименований), руководитель контрактной службы;
7. Бухгалтер, ведущий бухгалтер;
8. Кассир;
9. Экономист, ведущий экономист, экономист по труду;
10. Программист;
11. Специалист гражданской обороны;
12. Специалист по закупкам;
13. Специалист по кадрам, ведущий специалист по кадрам;
14. Специалист по охране труда;
15. Юрисконсульт;
16. Делопроизводитель;
17. Секретарь;
18. Заведующий складом;
19. Инженеры всех специальностей;
20. Техник;
21. Агент по снабжению;
22. Диспетчер;
23. Механик;

24. Водитель автомобиля;
25. Оператор ЭВ и ВМ;
26. Кастелянша;
27. Слесарь-сантехник;
- 28.Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
29. Заведующий кабинета учета и медицинской статистики – врач-статистик;
30. Медицинский статистик кабинета учета и медицинской статистики;
31. Врач-методист организационно-методического отдела;
32. Медицинская сестра организационно-методического отдела.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

| № п/п | Наименование должности/профессии | Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях) | Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях) |
|-------|---|---|--|
| 1 | 1.1. Главный врач 1.2. Заместитель главного врача: - по медицинской части кардиологического профиля, - по медицинской части неврологического профиля, - по амбулаторно-поликлинической работе, - по клинико-экспертной работе, - по экспертизе временной нетрудоспособности | 14 | 42 |
| 2 | 2.1. Заместитель главного врача: - по организационно-методической работе, - по кадрам, - по хозяйственным и техническим вопросам, - по экономическим вопросам, 2.2. Главный бухгалтер | 12 | 40 |

| | | | |
|---|--|----|----|
| | 2.3. Главная медицинская сестра | | |
| 3 | 3.1. Начальник отдела (всех наименований), руководитель контрактной службы 3.2. Заместитель главного бухгалтера 3.3. Бухгалтер, ведущий бухгалтер 3.4. Кассир 3.5. Экономист, ведущий экономист, экономист по труду 3.6. Программист 3.7. Специалист гражданской обороны 3.8. Специалист по закупкам 3.9. Специалист по кадрам, ведущий специалист по кадрам 3.10. Специалист по охране труда 3.11. Юрисконсульт 3.12. Делопроизводитель 3.13. Секретарь 3.14. Заведующий складом 3.15. Инженеры всех специальностей 3.16. Техник 3.17. Заведующий кабинета учета и медицинской статистики – врач-статистик 3.18. Врач-методист организационно-методического отдела | 10 | 38 |
| 4 | 4.1. Агент по снабжению | 8 | 36 |
| 5 | 5.1. Диспетчер 5.2. Механик 5.3. Водитель автомобиля 5.4. Оператор ЭВ и ВМ 5.5. Кастелянша 5.6. Слесарь-сантехник 5.7. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5.8. Медицинский статистик кабинета учета и медицинской статистики 5.9. Медицинская сестра организационно-методического отдела | 7 | 35 |

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляют отдел кадров.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА
ЗА ВРЕДНЫЕ И (ИЛИ) ОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

1. В случае установления по результатам специальной оценки условий труда вредных (класс 3.2. и более) и (или) опасных условий труда на рабочих местах отдельных работников, данным работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в соответствии с приведенной ниже таблицей:

| № п/ п | Наименование подразделения | структурного | Наименование должности (профессии) | Продолжительность |
|--------------|--|--------------|---|-------------------|
| 1 | Физиотерапевтическое отделение | | Врач, средний и младший медицинский персонал, непосредственно занятые работой на медицинских генераторах ультравысокой частоты (УВЧ) мощностью 200 Вт и выше | 21 |
| 2 | 2.1. Отделение анестезиологии-реанимации для взрослого населения, 2.2. Палаты реанимации и интенсивной терапии кардиологических отделений с палатами реанимации и интенсивной терапии | | Заведующий отделения, Врач-анестезиолог-реаниматолог, Медицинская сестра-анестезист, Врач (кроме врача-лаборанта), Средний медицинский персонал (кроме лаборанта) | 21 |
| 3 | Рентгенологическое отделение № 1, Рентгенологическое отделение № 2 | | Заведующий отделения, Врач-рентгенолог, Рентгенолаборант, Младший медицинский персонал | 21 |
| 4 | Кабинет компьютерной томографии | | Заведующий кабинета, Врач-рентгенолог, Рентгенолаборант | 21 |
| 5 | 5.1. Неврологические отделения для больных с острыми нарушениями мозгового кровообращения, 5.2. Отделение реанимации и интенсивной терапии для взрослого населения | | Заведующий отделения, врачи, средний медицинский персонал, младшие медицинские сестры по уходу за больными и санитары при непосредственной занятости не менее $\frac{1}{2}$ рабочего дня обслуживанием больных с нарушениями мозгового кровообращения | 21 |
| 6 | Отделение рентгенохирургических методов диагностики и лечения | | Заведующий отделения, Врач, Средний медицинский персонал (кроме старшей медицинской сестры) | 21 |
| 7 | Врачи всех наименований, в т.ч. заведующие, средний (в т.ч. старшие медицинские сестры, старшая акушерка, старший фельдшер) и младший медицинский персонал, не указанные в пп. 1-6 настоящей таблицы | | | 14 |
| 8 | Фармацевтические работники, в т.ч. заведующий аптекой, провизор, провизор-технолог, фармацевт | | | 14 |

2. На рабочих местах, где условия труда отнесены по результатам специальной оценки условий труда к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), и не указанным в п. 1 настоящего приложения, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью:

- подкласс 3.2 - 14 календарных дней;
- подклассы 3.3, 3.4 - 21 календарный день;
- класс 4 – 35 календарных дней.

ПОЛОЖЕНИЕ О МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях поддержки профессионального становления молодых кадров на начальном этапе трудовой деятельности – по приходу их в Учреждение после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, а также в целях сохранения и развития потенциала Учреждения, повышения престижа профессии, профессионального роста и социальной защищенности работников.

1.2. Настоящее Положение направлено на привлечение молодых специалистов на работу, закрепление их в Учреждении, расширение предоставляемых им законодательством социальных гарантий.

1.3. Настоящее Положение определяет правовое положение и статус лиц, относимых к категории «молодой специалист», их права и обязанности, предоставляемые им гарантии и компенсации, а также обязанности Учреждения по отношению к молодому специалисту.

1.4. Положение распространяется на работников Учреждения, принятых на должности врачей, провизоров, среднего медицинского и фармацевтического персонала, специалистов с высшим профессиональным немедицинским образованием, осуществляющим в Учреждении медицинскую деятельность.

1.5. Настоящее Положение вступает в силу вместе с Коллективным договором и не имеет обратной силы. К молодым специалистам, принятым на работу до вступления в силу настоящего Положения, применяются положения коллективного договора, действовавшего на момент принятия специалиста на работу.

2. Понятие и статус молодого специалиста

2.1. Молодым специалистом является выпускник очной формы обучения образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте не старше 35 лет, принятый в Учреждение на работу по трудовому договору по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения.

2.2. Статус молодого специалиста Учреждения получает работник, принятый на должность, указанную в п. 1.4, и удовлетворяющий условиям, перечисленным в п. 2.1. настоящего Положения.

2.3. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с работником трудового договора с Учреждением. В данный период также засчитывается время работы по специальности в других учреждениях здравоохранения, работа в которых дает право на выплату за стаж.

2.4. Статус молодого специалиста, присвоенный работнику Учреждения, сохраняется за ним в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного структурного подразделения Учреждения в другое.

2.5. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в следующих случаях:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3-х лет;
- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.6. Статус молодого специалиста утрачивается до истечения срока его действия в случаях:

- расторжения трудового договора с работником,
- возникновения права на стимулирующую выплату за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения, выплату за стаж работы педагогическим работникам (логопедам).

3. Обязанности Учреждения

3.1. Учреждение, принимая на работу молодого специалиста, принимает на себя следующие обязательства:

3.1.1. Предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательном учреждении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и работников.

3.1.2. Создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия), а также способствовать развитию карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний, деловых и личностных качеств и интересов и задач Учреждения.

3.1.3. Направлять молодого специалиста на обучение с целью углубления знаний в сфере здравоохранения с учетом его профессионального уровня и компетенции.

3.1.4. Обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

4. Обязанности молодого специалиста

4.1. Молодому специалисту, принятому по трудовому договору на неопределенный срок, необходимо отработать в Учреждении не менее 5 лет.

Молодому специалисту, принятому по срочному трудовому договору, необходимо отработать в Учреждении до конца срока действия заключенного трудового договора либо не менее 5 лет, в случае если срок действия срочного трудового договора превышает 5-ти летний период.

4.2. В случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, молодой специалист обязан возместить Учреждению денежные средства, выплаченные ему в соответствии с п. 5.1. Положения, пропорционально неотработанному времени, предусмотренному п. 4.1. Положения.

Конкретные сроки возврата денежных средств предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому с работником, которому присвоен статус «молодой специалист».

4.3. Молодой работник обязан руководствоваться следующими принципами поведения:

4.3.1. приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;

4.3.2. ответственное выполнение поставленных задач, соблюдение трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы.

5. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту

5.1. С целью предоставления мер социальной поддержки, а также при наличии финансовых средств молодым специалистам устанавливается ежемесячная выплата за счет средств предпринимательской деятельности Учреждения в размере 10% от должностного оклада данного молодого специалиста пропорционально отработанному времени в течение 3 (трех) лет работы.

5.2. В случае если молодой специалист имеет стаж работы, дающий право на выплату стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выплата как молодому специалисту не выплачивается.

5.3. Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

5.4. Молодым специалистам, получившим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным

программам и поступающим на работу по полученной специальности, в течение трёх лет со дня получения соответствующего образования испытание (испытательный срок) при приёме на работу не устанавливается.

5.5. В течение первых двух лет работы в Учреждении молодой специалист не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением оснований, предусмотренных пунктами 5, 6, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

зг 5505-0505 от 20.07.2018 № 10 от 09.07.2018 приват. Факсимилей

книж по този збор е изпратен в Административното министерство на Република България и е съобщено на тях (хоз. Национална палата) за известяване за приемането на хартията
от този съвет на градския управител С. Кънчев, която палата приема в дата
2. индексирана въвеждането на хартията във въвеждането на хартията на негову
написано със същите дати. Към първия хартия съобщава също член 18 от този документ, че д

Прощува, пронумеровано, скреплено печатом
на 23 (двадцати трех) листах
Главный врач ГБУЗ ВО «ГБ № 4 г. Владимира»

В.Е. Савинов

Председатель МК ППО СОЦПРОФ работников
ГБУЗ ВО «ГБ № 4 г. Владимира»

В.В. Назарова