

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ЛЕНИНСК-КУЗНЕЦКИЙ ДЕТСКИЙ ТУБЕРКУЛЕЗНЫЙ
САНАТОРИЙ»**

на 2019– 2022 годы

УТВЕРЖДЕН

на собрании работников

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ЛЕНИНСК-КУЗНЕЦКИЙ ДЕТСКИЙ ТУБЕРКУЛЕЗНЫЙ
САНАТОРИЙ»**

« 25 » октября 2019 года

Протокол № 4

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Законом Кемеровской области «О здравоохранении», другими законодательными и нормативными актами и направлен на обеспечение защиты социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работники государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Ленинск-Кузнецкий детский туберкулезный санаторий» в лице их представителя – профсоюзного комитета организации (далее Профком), действующего на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации;
- Работодатель – в лице главного врача ГБУЗ КО «Л-К ДТС», действующего на основании Устава учреждения;
- Работники и Работодатель по тексту именуется так же «Сторонами».

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе между работниками и Работодателем, и его положения являются обязательными для всех работников и подразделений трудового коллектива и должны быть учтены при заключении трудовых договоров.

1.4. Предметом настоящего Договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.5. Действие Коллективного Договора.

Настоящий Договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания и действует до 25.10.2022г.

В течение срока действия данного Договора в него по взаимной договоренности стороны могут вносить изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников учреждения. Решение принимается на заседании комиссии сторон, наделенных правом на ведение коллективных переговоров.

Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не установлено действующим Законодательством.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

Профсоюзный комитет гарантирует защиту работника – члена профсоюза в части реализации настоящего Договора на основании письменного обращения его в Профком учреждения.

При реорганизации государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Ленинск-Кузнецкий детский туберкулезный санаторий», смене формы собственности, в случае расторжения трудового договора с руководителем Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Ленинск-Кузнецкий детский туберкулезный санаторий», ликвидации санатория, действие Коллективного Договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

1.6. В настоящий Договор включаются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; охраны труда и здоровья; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; социальные льготы и гарантии в области занятости; контроль за выполнением Договора; порядок внесения в него изменений и дополнений; ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников; порядок информирования работников о выполнении Договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий Договора; другие вопросы, определенные сторонами (ст. 46 ТК РФ).

1.7. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляется сторонами и их представителями.

1.8. Стороны договорились: один раз в год (по итогам года) проводить проверки выполнения настоящего Договора. По итогам проверок проводить общее собрание (конференцию) работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Ленинск-Кузнецкий детский туберкулезный санаторий» с отчетом Работодателя и председателя Профкома.

Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения Договора.

За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим Законодательством.

1.9. Общие обязательства сторон.

1.9.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения санатория;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязательств;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

1.9.2. Работодатель и его администрация признают Профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений:

1.9.2.1. Принимать решения при обязательном участии выборного профсоюзного органа:

- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 82 ТК РФ),
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 и статьей 82 ТК РФ;
- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229, 229², 230 ТК РФ).

1.9.2.2. Принимать решения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- введение режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ;
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.

- привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ;
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 154, 152, 153 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

1.9.2.3. Представители соответствующего выборного профсоюзного органа участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ;
- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ);

1.9.2.4. Только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ) допускается,

работодателя в соответствии с пунктами (2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы.

1.9.2.5. По требованию выборного профсоюзного органа Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации их заместителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, условий Договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК РФ).

1.9.2.6. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего Договора профком обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем Законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;
- обеспечить контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда (ст. 370 ТК РФ);

1.9.2.7. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Договора, а Профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного Договора при условии выполнения работодателем и его администрацией принятых обязательств.

1.9.2.8. Работодатель и представители работников (ст. 54 ТК РФ) учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным Договором, несут ответственность в порядке, установленном Законодательством РФ.

Раздел 2. **Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Ленинск - Кузнецкого детского туберкулезного санатория».**

Общие положения

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, система оплаты труда устанавливается в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

1. Стороны договорились: что повременная система оплаты труда будет применяться во всех подразделениях Государственного Бюджетного учреждения здравоохранения «Ленинский - Кузнецкий детский туберкулезный санаторий».

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Ленинск – Кузнецкого детского туберкулезного санатория» (далее - Положение) разработано на основе Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области № 551 от 16.12.2010г. «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», внесенных изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных медицинских организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении Департамента охраны здоровья населения Кемеровской области от 29.03.2011г. №124 «О примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 20.03.2012г. №92, от 31.10.2012г. №460, от 21.11.2013г. №513, от 16.07.2015г. №227, от 19.04.2017г. №168, от 28.06.2017г. №320, от 28.09.2017 № 503, от 19.03.2018 № 93).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Ленинск - Кузнецкого детского туберкулезного санатория» (далее – ГБУЗ КО Л-К ДТС) и разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников учреждений, определяет примерные порядок и условия установления окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работников учреждений.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области.

1.7. Наименования должностей медицинских и фармацевтических работников должны соответствовать номенклатуре должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утверждаемой в установленном порядке Министерством здравоохранения Российской Федерации. Тарификация медицинских и фармацевтических работников учреждений осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников в сфере здравоохранения.

Наименование должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих (общепрофессиональным, в сфере образования, культуры, искусства и кинематографии, здравоохранения и предоставления социальных услуг), профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Работодатель принимает меры по дальнейшей профессиональной подготовке упомянутых лиц.

Такой же порядок может применяться к лицам из числа должностей младшего медицинского и фармацевтического персонала.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с занимаемой должностью. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Порядок проведения тарификации работников учреждений производится в соответствии с положением о проведении тарификации работников ГБУЗ КО Л-К ДТС.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств областного бюджета в областном бюджете, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственными учреждениями государственных услуг.

2. Основные порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя: оклад (должностной оклад); персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу); выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты); выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 3-9 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам: по должностям руководителей, специалистов и служащих в сфере здравоохранения (приложение № 3 к настоящему Положению);

по должностям руководителей, специалистов и служащих в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (приложение № 4 к настоящему Положению);

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих (приложение № 5 к настоящему Положению);

по должностям руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

по должностям руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии (приложение № 7 к настоящему Положению);

по профессиям рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии (приложение № 8 к настоящему Положению);

по общеотраслевым профессиям рабочих (приложение № 9 к настоящему Положению).

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается до 2.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации.

постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы для педагогических работников учреждений здравоохранения устанавливается в размере:

30 часов в неделю - воспитателям учреждений здравоохранения;

4,48 часов в неделю – музыкальному руководителю;

За часы педагогической работы, выполняемой с согласия педагогического работника, сверх установленной нормы производится оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.5 Заработная плата выплачивается работнику посредством перечисления на пластиковую карту Сбербанка два раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину месяца - 25 числа в следующем размере:

50% от месячного фонда заработной платы.

- за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующим за отчетным (окончательный расчет за месяц).

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

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму

2.6. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате.

2.7 Оплата труда работникам производится из фонда оплаты труда, формируемого за счет поступления субсидий, на данную статью.

Ведение, замена и пересмотр норм оплаты труда производится работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. О ведении новых норм труда работники должны быть предупреждены не позднее, чем за 2 месяца.

3. Компенсационные выплаты

3.1.К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением; процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера утвержденным *Постановлением КАКО №124 от 29.03.2011г. (в редакции с учетом внесенных изменений)*,

В ГБУЗ КО Л-К ДТС устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по перечню учреждений здравоохранения, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производится. (Приложение № 2 к настоящему положению)

Данный вид выплат устанавливается в процентах, и абсолютный размер исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат.

- 20% от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. (в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».)

Ночным считается время с **22 часов до 6 часов** (Приложение № 10 к настоящему положению).

- Районный коэффициент 30% от заработной платы работника ГБУЗ КО Л-К ДТС, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат, согласно (Постановлению ВЦСПС от 01 августа 1989г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты»).

- за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со *статьями 149-154 ТК РФ* (Приложение № 11 к настоящему положению). Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

- Руководителю (главному врачу) надбавка устанавливается учредителем (согласно приказу ДОЗН КО).

3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам ГБУЗ КО Л-К ДТС, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада) за отработанные часы.

- По инициативе работодателя - сверхурочная работа - работа за пределами продолжительности рабочего времени, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:

ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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 устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, 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 первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. 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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Стимулирующие выплаты.

В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным *Постановлением КАКО №124 от 29.03.2011г. (в редакции с учетом внесенных изменений)*, в ГБУЗ КО Л-К ДТС устанавливаются и выплачиваются в пределах средств фонда заработной платы, следующие стимулирующие выплаты:

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

а) В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации, в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливается выплата за наличие квалификационной категории в связи с присвоением квалификационной категории в следующих размерах:

врачам и провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, педагогическим работникам и другим работникам, которым в результате аттестации присвоена вторая квалификационная категория, - в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);

врачам и провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, педагогическим работникам и другим работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория, - в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада);

врачам и провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, педагогическим работникам и другим работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория, - в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада);

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории при работе медицинских, фармацевтических, педагогических и других

специалистов с высшим профессиональным образованием, по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Установление выплаты за наличие квалификационной категории производится при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

Выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории устанавливается на срок 5 лет со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение 3 месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения здравоохранения дата переаттестации специалиста может быть перенесена на 3 месяца, в течение которых работнику выплачивается выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Аттестация лиц, занимающих должности медицинских, фармацевтических работников, педагогических работников и специалистов с высшим профессиональным образованием производится на основании действующих положений о порядке аттестации врачей, провизоров, средних медицинских, фармацевтических, педагогических работников и специалистов с высшим профессиональным образованием.

б) Выплата за ученую степень устанавливается в связи с присвоением ученой степени в следующих размерах:

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических, физико-математических и других) наук, - в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, имеющим ученую степень доктора медицинских

(фармацевтических, биологических, химических, физико-математических и других) наук, - в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Установление выплаты за наличие ученой степени производится при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

в) Выплата за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач», - в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);

врачам, имеющим почетное звание «Народный врач», - в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплата за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» выплата устанавливается по одному из оснований.

Установление выплаты за почетное звание производится при присвоении почетного звания «Народный врач» и «Заслуженный врач» - со дня присвоения почетного звания.

4.2. За интенсивность, высокие результаты работы.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы (не предусмотренной должностной инструкцией расширение зон обслуживания, разъездной характер работы (Приложение № 13 к настоящему положению)).

4.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

4.3.1. Выплачиваются с целью поощрения работников ГБУЗ КО Л-К ДТС за результаты труда и осуществляются в целях улучшения организации труда, рационального использования рабочего времени, укрепления трудовой дисциплины, повышения материальной заинтересованности.

4.3.2. Система премирования предусматривает выплату премий при наличии экономии ФОТ с периодичностью – месяц, квартал, год, к профессиональному празднику.

4.3.3. Право на получение премиальных выплат имеет любой сотрудник, состоящий в штате учреждения, не зависимо от должности и стаже работы в учреждении и не менее одного года – премия за год.

4.3.4. Размер премии может устанавливаться как в денежной сумме, так и в виде определенного процента от должностного оклада. Представление на назначение премиальных выплат осуществляют: руководители структурных подразделений входящие в состав комиссии (далее комиссия – Приложение № 1 к настоящему положению), которые подают предложения о поощрении

конкретных работников. В предложении о премировании должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре. Согласованные предложения представляются на утверждение главному врачу, и после утверждения являются основанием для издания приказа по учреждению о выплате работникам премий.

Главный врач самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера, старшей медицинской сестры, специалиста отдела кадров.

4.3.5. Общие показатели премирования:

Качественное выполнение государственного задания по всем позициям не менее 85%: объемы выполненной работы (койко-дни, работа койки, среднее пребывание), качество медицинской помощи, экономия ресурсов, расходного материала в работе, разработка, внедрение и развитие экономически выгодных технологий, привлечение денежных или материальных ресурсов на безвозмездной основе от юридических и физических лиц, не связанных государственными обязательствами с ГБУЗ КО Л-К ДТС.

Выполнение, по распоряжению администрации ГБУЗ КО Л-К ДТС, дополнительных поручений, не предусмотренных должностными инструкциями.

4.4. Иные поощрительные выплаты:

- премия за реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения
- за долголетний, добросовестный труд и в связи с достижением пенсионного возраста
- за повышение личного профессионального уровня
- За участие в конкурсах по профессии
- единовременная выплата при награждении почетной грамотой по Учреждению – 500-1000 руб. (без учета НДФЛ), почетная грамота ДОЗН КО 2000- 3000 руб. (без учета НДФЛ), почетная грамота АКО – 5000-10 000 руб. (без учета НДФЛ)
- премирование отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий, за особые достижения в работе.

Денежная выплата назначается приказом руководителя учреждения при условии соблюдения критериев, указанных в настоящем подпункте. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата не назначается. Комиссия (Приложение №1 к настоящему положению) оставляет за собой право окончательного решения о размере премии и может пересмотреть размер выплат работнику, при наличии понижающих критериев качества:

- Ухудшение показателей в работе.
- нарушения правил внутреннего распорядка.

- нарушение медицинской этики и деонтологии.
- получение административного взыскания.
- грубого нарушения санитарно-эпидемиологического режима.
- грубое нарушение лечебно-профилактических мероприятий.

5. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается учредителем учреждения.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются ниже окладов руководителей учреждений: по вопросам основной деятельности – на 10 процентов, по экономическим вопросам – на 20 процентов, по хозяйственной части и иным заместителям руководителя – на 30 процентов. *В соответствии с Постановлением КАКО №124 от 29.03.2011г. (в редакции от 28.09.2017 № 503 с учетом внесенных изменений).*

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4.2. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается:

врачам-руководителям, заместителям руководителей учреждений – врачам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория, - в размере 10 процентов от должностного оклада;

врачам-руководителям, заместителям руководителей учреждений – врачам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория, - в размере 20 процентов от должностного оклада.

Врачам - руководителям учреждений и их заместителям - врачам

здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности. *В соответствии с Постановлением КАКО №124 от 29.03.2011г. (в редакции от 28.09.2017 № 503 с учетом внесенных изменений).*

5.4.3. Выплата за наличие ученой степени устанавливается:

врачам-руководителям, заместителям руководителей учреждений – врачам, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, - в размере 10 процентов от должностного оклада;

врачам-руководителям, заместителям руководителей учреждений – врачам, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, - в размере 20 процентов от должностного оклада.

5.4.4. За наличие почетного звания устанавливается стимулирующая выплата:

врачам-руководителям, заместителям руководителей учреждений – врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач», - в размере 10 процентов от должностного оклада;

врачам-руководителям, заместителям руководителей учреждений – врачам, имеющим почетное звание «Народный врач», - в размере 20 процентов от должностного оклада.

5.4.5. Размер, порядок назначения и выплата премий, материальной помощи руководителям учреждений устанавливаются департаментом охраны здоровья населения Кемеровской области.

5.5. Заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам также устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) составляет по кратности от 1 до 5. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать фактически сложившегося соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) с учетом применения следующего коэффициента:

для заместителей руководителей по вопросам медицинской деятельности – 0,9;

для заместителей руководителей по экономическим вопросам и главных бухгалтеров – 0,8;

для иных заместителей руководителей – 0,7.

6. Формы и системы оплаты труда:

Системы оплаты труда работников учреждения – совокупность правовых норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения с учетом отраслевых сфер деятельности.

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих-группы профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Стороны договорились:

6.1 индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и другими локальными нормативными актами.

6.2 Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137, 138 ТК РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (*ч.3 ст. 155 ТК РФ*) или простое (*ч. 3 ст.157 ТК РФ*);

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

6.3 Исчисление средней заработной платы отпусков, компенсационных выплат производится в соответствии со *ст.139 ТК РФ*.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

6.4 Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (*ст.142 ТК РФ*)

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, указанные *п.2.6.настоящего Положения*, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.5. Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, по инициативе работника — совместительство, оформленное заявлением работника и разрешенное работодателем в порядке внутреннего совместительства в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком для данной должности.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

6.5.1. Совместительство разрешается согласно Постановлению Минтруда России № 41 от 30.06.2003 года., п.3 ст.333 ТК РФ, Ст. 284 ТК РФ

- Врачам до 16 часов в неделю

- Младшим медицинским работникам до 30 часов в неделю
- Прочий персонал (воспитатели) до 16 часов в неделю

6.5.2. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.5.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, определенных трудовым договором.

6.5.4. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

7. Гарантийные выплаты сотрудникам:

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений

7.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику суточные расходы в объеме 100руб, установленном текущим законодательством (Постановление Правительства РФ от 02.10.02г. №729) за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, подтвержденной соответствующими документами. Время задержки командированного сотрудника в пути по независящим от него причинам удостоверяется должностными лицами вокзалов, аэропортов, пристаней.

расходы на проезд, в пределах стоимости:

- на ж/д транспорте – плацкарт;
- на воздушном транспорте – место в салоне эконом-класса;
- на автотранспорте – при наличии подтверждающего документа (автобусный билет).

В случае наличия нескольких маршрутов следования к месту назначения, командированный сотрудник направляется маршрутом с наименьшей стоимостью проезда. Руководитель вправе изменить маршрут следования командированного, который отмечается в приказе о командировке. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие. День выезда в командировку и день возвращения из командировки определяются по

Расходы по бронированию и найму жилого помещения (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, по следующим нормам:

а) гражданским служащим, замещающим высшие должности гражданской службы категории "руководители", - не более стоимости двухкомнатного номера;

б) остальным гражданским служащим - не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера (Указ президента РФ от 18.07.2005г №813 с изменениями от 06.12.2007г.).

При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки (Постановление Правительства РФ от 02.10.02г. №729).

В случаях, когда размер расходов на служебные командировки (расходы по найму жилого помещения и проезду к месту командировки и обратно) известен заранее, разрешать оплату этих расходов командированным работникам, с их согласия, без представления подтверждающих документов. Денежные суммы при этом выдаются командированному работнику исходя из действительной потребности, но не выше суммы, исчисленной в обычном порядке (инструкция №62 «О служебных командировках в пределах СССР»)

7.2 Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (*ст. 170, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.12.2010)*)

7.3 При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным для повышения квалификации 1 раз в пять лет с отрывом от производства, за ними сохраняется место работы, средний заработок, производятся выплаты: оплата проезда к месту учебы и обратно, суточные за первые 2 месяца в размере, установленном текущим законодательством (Постановление Правительства РФ от 02.10.02г. №729), стипендия за последующие месяцы в размере минимальной заработной платы, оплата проживания в гостинице по установленным нормам (Указ президента РФ от 18.07.2005г №813 с изменениями от 06.12.2007г.). При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется средний заработок.

Один раз в пять лет сотрудники (медицинские и педагогические) должны проходить аттестацию на квалификационную категорию. Внеочередное обучение, вне плана, осуществляется за счет собственных средств, с сохранением среднемесячной заработной платы и места работы.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца.

Подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;

Сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Учебный отпуск является строго целевым, он предоставляется для подготовки диплома и сдачи экзаменов на основании справки-вызова учебного заведения, возможность замены учебного отпуска или его части денежной компенсацией не заменяется.

7.4 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч. 1 ст.81ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч.1 ст.81ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч.1 ст.77ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч.1 ст.77 ТК РФ);

Признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

Отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ*). При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с *ч.3ст.81 ТК 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 *ч. 2 ст.180 ТК РФ*, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.5 При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в учреждении сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

7.7 На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр

7.8 В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинским обследованием работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.9. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

8. Начисление и оплата больничного листа производится в соответствии с порядком определенным правительством РФ.

8.1. Первые *три* дня больничного оплачивает работодатель. Остальные дни болезни оплачиваются из средств ФСС *(пп.1 п.2 ст.3 Федерального Закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ)*. Пособие по временной

нетрудоспособности в случаях, предусмотренных *п.2-п.5 ч.1 ст.5*

Федерального закона № 255-ФЗ, выплачивается застрахованным лицам за счет средств бюджета ФСС РФ с 1-го дня временной нетрудоспособности.

Застрахованное лицо имеет право на оплату больничного листа по временной нетрудоспособности в размере, согласно *ст.7 ФЗ-343 от 08.12.2010:*

- 100 % заработка – при страховом стаже 8 и более лет;
- 80 % заработка – при страховом стаже от 5 до 8 лет;

- 60 % заработка – при страховом стаже до 5 лет, а также если заболевание наступило в течении 30 дней после прекращения работы по трудовому договору или иной деятельности, при которой были застрахованы, независимо от стажа.

- Из размера МРОТ, с учетом установленного районного коэффициента за полный календарный месяц – при страховом стаже менее 6 месяцев.

9. В средний заработок, исходя из которого, исчисляются пособия, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в ФСС за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая, в том числе за время работы у других страхователей (ст.14 п. 1-2 255-ФЗ).

9.1. Средний дневной заработок для исчисления пособий определяется путем деления суммы начислений за 2 года с учетом ограничения в 718 000 за каждый год на 730 (ст.14 п. 3 255-ФЗ).

9.2. Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия в указанных случаях, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица. Средний дневной заработок определяется как $МРОТ * 24 / 730$

10. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера, как одна из форм оплаты труда в учреждении используется оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера, которые заключаются с физическими лицами, как состоящими, так и не состоящими в штате учреждения.

10.1. Договоры могут заключаться со всеми категориями работников.

10.2. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу учреждения.

11. Заключительные положения

11.1. Штатное расписание учреждения формируется с использованием штатных нормативов и должно обеспечивать возможность качественного выполнения запланированных государственным заданием объемов деятельности.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

11.2. Все виды выплат, определенные настоящим Положением, осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

11.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) стимулирующих выплат производится путем внесения изменений в *Положение от 29.03.2011г.№124 «О примерном положении об оплате труда работников государственных медицинских организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении Департамента охраны здоровья населения Кемеровской области»* (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 20.03.2012г. №92, от 31.10.2012г. №460, от 21.11.2013г. №513, от 16.07.2015г. №227, от 19.04.2017г. №168, от 28.06.2017г. №320, от 28.09.2017 № 503, от 19.03.2018 № 93) или издания отдельного нормативного акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

Раздел 3. «УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА»

3.1. Стороны признают 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, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

3.2. Условия трудового договора, заключаемого с работником, должны соответствовать требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.3. Обязательства работодателя:

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ст.22, 163, 212 ТК РФ). В этой связи следующие обязанности работодателя:

3.3.1. Использовать систему управления охраной труда (*ГОСТ 12.0.230-2007 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования»*).

3.3.2. Обеспечить выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашение по охране труда между Работодателем и Работником. Разработка Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется с учетом результатов специальной оценки условий труда. (*Приложение №1*)

3.3.3. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраной труда работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство (*ст.226 ТК РФ*);

- за счет сумм страховых взносов (до 20 процентов) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (финансирование предупредительных мер).

(*Приказ Минтруда России от 10.12.2012г № 580н*)

3.3.4. Провести специальную оценку условий труда (*ст. 212 ТК РФ; ФЗ РФ от 28.12. 2013г № 426*) (*Приложение №3*)

3.3.5. По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации, дающие работникам право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени за работу во вредных и опасных условиях труда (*ст.92 ТК РФ*) (*Приложение № 4*);

- дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда (*ст.117 ТК РФ*) (*Приложение № 4*);

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда (*ст.ст.135, 146, 147 ТК РФ; ФЗ РФ от 28.12.2013г.№ 426*)

(*Приложение №14*):

- обеспечение молоком или другими равноценными продуктами, лечебно-профилактическим питанием (*ст.222 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 13.03.2008г.№ 168; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009г. №45н*) (*Приложение №7*);

- компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя (*ст.ст.164, 219 ТК РФ*)

3.3.6. По результатам специальной оценке условий труда, реализовывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

3.3.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. (*ст.ст.212, 225 ТК РФ, утвержденным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г №1/29,ГОСТ 12.0.004-90*)

3.3.8. Проводить за счет собственных средств (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских работников по их просьбам. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров. (*ст.ст.212,213 ТК РФ; Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. № 302н*) (*Приложение № 5*)

3.3.9. Приобретать и выдавать за счет средств учреждения (в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты и Перечнем профессий работников получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства) сертифицированную спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты. (*ст221 ТК РФ; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н; Приказ Минздравсоцразвития России от17.12.2010г. № 1122н*) (*Приложение №10; № 10/1*)

3.3.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. (*ст.212ТК РФ;ФЗ от 24.07.1998г. №125ФЗ*)

3.3.11 Поддерживать в санитарно- гигиеническом состоянии санитарно-бытовые помещения

помощи. (ст.ст.212,223 ТК РФ; СП 44.13330.2011г. Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87, (утв. Приказом Минрегиона РФ от 27.12.2012 г.№782)

3.3.12. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы имеется кабинет охраны труда . (Постановление Минтруда России от 17.01.2001г №7)

3.3.13. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

3.3.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях учреждений и выполнением Плана мероприятий (соглашения) по охране труда:

- обеспечивать совместно с Профсоюзным комитетом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организаций и структурных подразделений. а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом (уполномоченными Профсоюзного комитета), совместных комиссиях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации. (ст.ст.212,28128170,377 ТК РФ; ст. 11 ФЗ от 30.03.1999г. № 52; Приказ Минтруда России от 24.06.2014г.№ 412н)

3.4. Обязательства работника:

3.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения.

3.4.2. Правильно применять выданные им специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты.

3.4.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраной труда.

3.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

3.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или выше стоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). (ст. 214 ТК РФ)

3.4.6. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровью, либо от выполнения работ с вредными опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

3.5. Обязательства Профсоюзного комитета:

3.5.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

3.5.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана мероприятия по улучшению условия охраны труда (соглашения по охране труда) уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

3.5.3. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов учреждения в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения) улучшение условий и охраны труда, документы о дополнительных компенсациях за работу во вредных условиях труда и др.);
- организовать комиссию общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;
- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии о трудовым спорам учреждения по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также не выполнение коллективного и трудового договоров.

3.6. Проводить обучение уполномоченных лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

4.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.2. Сторонами Трудового договора являются Работодатель и Работник. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе по поручению Работодателя. При фактическом допущении к работе Работника – Работодатель обязуется оформить с ним эффективный контракт в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения Работника к работе.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Прием на работу оформлять приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного письменного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

4.3.2. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок. Ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным Договором, должностной инструкцией.

4.3.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода, от другого работодателя по соглашению между работодателями;
- лиц окончивших учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования (имеющие государственную аккредитацию), и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания может устанавливаться на срок не более трех месяцев, а для заместителей руководителя организации, главных бухгалтеров и их заместителей на срок не более шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.3.4. Заключать срочные трудовые договора в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом при условии, что выполняемая работа носит временный характер;

4.3.5. Не допускать случаев изменения условий трудового договора без письменного соглашения Работника, а также не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение Работника по сравнению с Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным Договором, соглашением;

4.3.6. Не допускать необоснованных переводов, перемещений, увольнений, привлечений к дисциплинарной ответственности и иных нарушений действующего законодательства;

4.3.7. В соответствии со ст. 370 ТК РФ при получении требования профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений трудового и иного законодательства, локальных нормативных актов, коллективного и

Трудового договора, принимать исчерпывающие меры по их устранению, о чем в установленные законом сроки сообщать в письменном виде;

4.3.8 .Переводить работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья.

4.3.9. Увольнять сотрудников по сокращению численности или штата работников, по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением. Недостаточной квалификации подтвержденной результатами аттестации – допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

4.3.10. Не допускать увольнение работника по своей инициативе (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Решать вопросы, определенные Трудовым Кодексом, иными законами, Коллективным Договором, только с участием профсоюзного органа и с учетом его мотивированного мнения или согласия (ст.82 ТК РФ).

При сокращении преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст.179 ТК РФ) пользуются:

- Работники, награжденные Государственными наградами;
- Работники предпенсионного возраста, которым осталось до пенсии два года;
- Работники, добросовестно проработавшие двадцать и более лет.

4.3.11.Выдавать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку, производить с ним полный расчет и по его письменному заявлению предоставлять ему копии документов, связанных с работой.

4.3.12. Работа по совместительству оформляется по личному заявлению работника вторым трудовым договором с присвоением второго табельного номера.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА (ОТПУСКА).

5. Работодатель обязуется обеспечить:

5.1. Нормальную сокращенную продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю всем работникам учреждения.

5.2. Вести учет времени фактически отработанного каждым работником.

5.3. По Соглашению с работником устанавливать как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, продолжительностью в пределах половины рабочих часов нормального рабочего дня или нормальной рабочей недели

5.4. Уменьшить продолжительность рабочего дня или смены непосредственного предшествующих нерабочему праздничному дню на один час.

Примечание: в соответствии со ст.189, 100 ТК РФ – подробное и конкретное рабочее время организации в целом, ее медицинских и иных работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности определено в Правилах внутреннего трудового распорядка, которые прилагаются к Договору.

5.5. Работодатель обязуется установить:

- сокращённую продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, - не более 30 часов в неделю, согласно постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101, (ст. 92 ТК РФ); приказу МЗСР РФ № 225.

- максимальную продолжительность ежедневной работы смены:

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность еженедельной работы (смены) не может превышать, при 30 часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (основание ст.94 ТК РФ).

- работу в ночное, в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ;

- со всеми внешними и внутренними совместителями заключать отдельные письменные трудовые договора;

Продолжительность рабочей недели в целом для учреждения установить как пятидневную с двумя выходными днями.

5.6. Работодатель обязуется обеспечить:

- Работникам продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часа;

- Работников ежегодным основным оплачиваемым отпуском продолжительностью 28 календарных дней;

- педагогический персонал основным удлиненным оплачиваемым ежегодным отпуском 56 календарных дней, предусмотренным законодательством РФ статья 334 ТК РФ (приложение №12);
- предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и опасные условия труда 14 календарных дней (приложения №9).

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

Предоставлять все указанные выше отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска извещать Работников письменно не менее, чем за две календарные недели до его начала.

Оплату отпуска производить не менее, чем за три дня до его начала.

Отзыв Работника из отпуска осуществлять только с его письменного согласия.

Не допускать отзыв из отпуска Работников до 18 лет, беременных женщин и Работников с опасными условиями труда.

Предоставлять дополнительные отпуска, помимо предусмотренных законодательством, с сохранением среднего заработка по основному месту работы и по месту работы по совместительству, на основании письменного заявления Работника:

- на похороны близких родственников (родители, дети, родные брат/сестра, муж/ жена) - 3 дня;
- собственную свадьбу - 3 дня.
- проводы в армию – 1 день

По письменному заявлению Работника переносить на другой (удобный для него) срок ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный), если ему своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо он не был письменно предупрежден о времени начала отпуска не менее чем за две календарные недели до его начала.

Стороны договорились, что по соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части; при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

6.1. Работодатель и Профком обязуются:

- выполнять мероприятия по содействию занятости медицинских работников, согласно Кузбасскому региональному соглашению между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2016-2018годы;
- совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников увольняемых в результате реорганизации, сокращения штатов или численности работников.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

6.2.3. 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.

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

6.2.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщить 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 ТК РФ).

6.2.6. При достижении работником пенсионного возраста (на основании личного заявления), ему выплачивается единовременная выплата в зависимости от стажа непрерывной работы в организации из расчета должностного оклада:

от 5 – 8 лет 25 %;

от 8 – 10 лет 50 %;

от 10 – 15 лет 70 %;

от 15 – 20 лет 80 %;

от 20 и более лет 100 %

на данную выплату начисляется районный коэффициент.

6.3. Работодатель гарантирует осуществление комплекса мероприятий по

- анализирует заболеваемость работников с временной утратой трудоспособности (год) с последующим принятием мер по профилактике заболеваемости и оздоровлению работников;
- организует проведение вакцинопрофилактики гепатита «В» работникам, относящимся к группе риска профессионального заболевания, профилактику гриппа.

6.4. Профком обязуется организовать приобретение новогодних подарков членам профсоюза.

6.5. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

Профком обязуется совместно с комиссией социального страхования осуществлять контроль за расходованием средств, выделенных на оздоровление сотрудников и их детей.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Соглашением между департаментом охраны здоровья населения КО и Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения на 2017 – 2019гг., настоящим Договором.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в части реализации настоящего Договора, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ, принятым IV съездом Профсоюза 25 мая 2005г., Положением о первичной организации профессионального союза работников здравоохранения РФ, правами, гарантируемыми законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.3. Работодатель обеспечивает участие с возможностью внесения предложений и правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне первого руководителя ГБУЗ КО «Л- К ДТС» представителей профсоюзных органов.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: при распределении наград и премий; по реорганизации, ликвидации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве, по трудовым спорам, о чем принимается соответствующее решение профсоюзного органа и издается приказ (распоряжение) руководителя учреждения.

Постоянно действующая комиссия, по трудовым спорам состоит из 5 человек в составе которой: 2 человека от администрации

1 человек от профкома

2 человека от коллектива

Деятельность комиссии осуществляется в соответствии со ст. 384-397 ТК РФ. При создании комиссии принимается соответствующее решение профкома и приказ главного врача.

при возникновении коллективных трудовых споров вопрос разногласия рассматривается примирительной комиссией.

Деятельность примирительной комиссии и работодателя осуществляется в соответствии со ст. 398-418 ТК РФ.

7.4. Работодатель выделяет оплачиваемое время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива.

Не освобожденному, от основной работы, председателю профсоюзной организации за дополнительную к трудовым обязанностям работу в интересах коллектива работников, работодатель представляет дополнительную ежемесячную оплату из фонда заработной платы (интенсивности):

7.5. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

7.6. Для осуществления уставной деятельности профорганизации Работодатель признает ее право на бесплатное и беспрепятственное предоставление ей всей необходимой информации по следующим вопросам:

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

7.7. Профком и его представители обязуются рассматривать предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого и финансового характера.

7.8. Профорганизация вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам развития учреждения, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзом, и сообщать мотивированные ответы профсоюзу.

7.9. Работодатель рассматривает представления Профкома об устранении нарушений, привлечении должностных лиц, выполняющих управленческие функции, виновных в нарушениях законодательства РФ, настоящего договора к дисциплинарной ответственности. В срок до 7 календарных дней Работодатель сообщает Профкому в письменной форме результаты рассмотрения (ст. 370 ТК РФ).

7.10. Работодатель в целях обеспечения социальной защищенности своих работников обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников, с учетом мнения Профкома. Проекты соответствующих решений направляются в Профком не менее, чем за две недели до их принятия. В течение этого срока профком обязан рассмотреть проекты данных решений и сообщить свое мнение Работодателю. Невыполнение требований настоящего пункта любой стороной данного договора дает основание признать принятый нормативный акт не имеющим юридической силы.

7.11. Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.12. Через средства информации, имеющиеся в учреждении (информационные стенды, «доски» приказов, собрания, совещания, и др.) Профкому предоставляется право информировать Работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения профорганов, извещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях и т.д.

7.13. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения собраний работников на необходимое количество мест при своевременном (не менее, чем за 7 дней) оповещении о сроках проведения такого мероприятия.

Количество и продолжительность работы общих и профсоюзных собраний Работодателем не ограничивается.

7.14. Работодатель предоставляет работникам – членам профсоюза работников здравоохранения возможность принимать участие в работе общих и профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время при своевременном (не менее чем за 3 дня) согласовании профсоюзным комитетом времени проведения такого мероприятия.

На время участия в работе общих профсоюзных собраний (конференций)

Работнику – члену профсоюза сохраняется средняя заработная плата за счет учреждения.

7.15. Работодатель представляет Профкому городской телефон № 2-06-10, возможность пользоваться электронной связью не менее 2 часов в месяц, факсом, оплачивает услуги междугородной связи.

7.16. По заявке профкома ему предоставляются транспортные средства.

7.17. Работодатель обязуется бесплатно производить машинописные и множительные работы для нужд профсоюзной организации.

7.18. Работодатель ежемесячно и бесплатно безналично перечисляет на счет в Кемеровскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения 50 % и ППО МБУЗ ГБ №1 г. Ленинск-Кузнецкого 50 % денежные средства из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, согласно списку, представленному Профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

7.19. Профком обязуется своевременно вносить необходимые изменения в списки работников – членов профсоюза ежеквартально

исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов.

7.20. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, члены Профкома, профсоюзный актив, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать, осматривать, знакомиться с работой кабинетов, отделений учреждения;
- требовать от Работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате. (ст. 370 ТК, ст.19 ФЗ о профсоюзах).

7.21. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях президиумов, пленумов, советов, комиссий и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

7.22. Члены профсоюзных органов, профсоюзный актив, представители профсоюза в комиссиях учреждения освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы – до 10 дней в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

7.23. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюза предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона о профсоюзах, статьями 374, 375, 376 ТК РФ.

7.24. Члены профсоюза и члены выборных органов первичной организации Профсоюза могут иметь дополнительные по сравнению с другими работниками права и льготы (о чем стороны договариваются при проведении переговоров и подготовке текста Коллективного договора).



7.25. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами, выполнению производственных задач с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с Работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

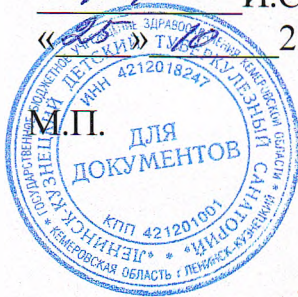
7.26. Профком обязуется:



- разъяснять Работникам и руководителям трудовое законодательство, положения Соглашений, настоящего коллективного договора, контролировать и добиваться их неуклонного выполнения;

- предоставлять Работникам – членам профсоюза бесплатную юридическую помощь, консультации и защиту в судебных органах по вопросам трудовых прав;
- принимать исчерпывающие меры по разрешению коллективных споров и трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий Договор;
- не выступать инициатором акций протеста и забастовок при своевременном и полном выполнении всех обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

Настоящий Договор подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От Работодателя
И.о. главного врача
ГБУЗ КО «Л-К ДТС»
 И.С. Новоселова
«» 2019 г.



По поручению Работников
ГБУЗ КО «Л-К ДТС»
Председатель профкома
 Т.В. Белорубкина
«» 2019 г.

