**ПРОЕКТ РАБОТНИКОВ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Председатель ЕПОР профсоюзов**  **«Действие»**  **«ФНПР»**    « » …………20 г. | **Главный врач**  **ГБУЗ СПб ГП №52**  **М.А.Тимошина**  « » ……… 20 г. |
|  |  |
|  |  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2019 – 2022 годы**

**МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ**

**ГБУЗ СПб Городская Поликлиника №52**

Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с трудом иные отношения между работодателем – ГБУЗ СПб Городская поликлиника №52 (далее – Организация или Работодатель), в лице главного врача и Работниками Организации (далее – Работники), в лице Единого представительного органа Работников ( ЕПОР) – профкомов ФНПР и «Действие».

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

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

1.2. Коллективный договор вступает в силу с 17 июня 2019 года и действует по 17 июня 2022 года.

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

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

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

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

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

Локальные нормативные акты Работодателя, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, Коллективным договором или Соглашением, являются недействительными.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Отдельные пункты Коллективного договора распространяются на неработающих пенсионеров, уволенных из Организации в связи с уходом на пенсию (п. 3.6.7, п. 3.6.16).

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

1.12. Текст Коллективного договора в месячный срок со дня подписания подлежит размножению и в количестве 200 экземпляров передаётся представителям Работников. По договорённости сторон может быть осуществлен дополнительный тираж Коллективного договора. Расходы на размножение берет на себя Организация.

Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду Коллективный договор (приложения к нему), а также дополнения и изменения к нему, в течение семи дней со дня их подписания.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМОВ, РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать трудовое и связанное с трудовыми отношениями законодательство;

2.1.2. Выполнять условия заключённых с Работниками трудовых договоров, исполнять требования охраны труда,

2.1.3. Выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, процедуры и сроки и условия заключённых Соглашений с Работниками, их законными представителями;

2.1.4. В случаях, предусмотренных Коллективным договором, согласовывать принимаемые документы (приказы, распоряжения и т.п.) и действия с ЕПОР (профкомами);

2.1.5. При принятии локальных нормативных актов учитывать мнение ЕПОР (профкомов), когда учёт такого мнения требуется по закону, если иная процедура не предусмотрена Коллективным договором ;

2.1.6. Беспрепятственно принимать от Работников письменные обращения (предложения, просьбы, заявления, жалобы и другие), рассматривать их в соответствующие, но не превышающие месячного, сроки и давать направившим их Работникам обоснованные ответы;

2.1.7. Не допускать дискриминацию Работников.

2.2. Работники обязуются выполнять условия заключённых с ними трудовых договоров, в том числе:

2.2.1. Выполнять свои трудовые обязанности и установленные нормы труда;

2.2.2. Повышать квалификацию, обеспечивать взаимозаменяемость на рабочих местах;

2.2.3. Соблюдать дисциплину труда, правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.4. Соблюдать правила, инструкции и нормы по охране труда, безопасности и санитарии;

2.2.5. Содержать рабочее место в чистоте и порядке;

2.2.6. Бережно относиться к имуществу Организации;

2.2.7. Соблюдать меры противопожарной безопасности.

2.3. Профкомы обязуются:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового и связанного с трудовыми отношениями законодательства, Соглашений и настоящего Коллективного договора;

2.3.2. Соблюдать законодательство в отношениях с Работодателем, выполнять принятые в настоящем Коллективном договоре обязательства, рассматривать и принимать соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании Соглашения либо настоящего Коллективного договора требуется участие, в том числе согласие, учёт мнения или консультация Профсоюза;

2.3.3. Всеми доступными средствами способствовать выполнению Работниками обязательств, предусмотренных пунктом 2.2 настоящего Коллективного договора;

2.3.4. Всеми доступными средствами способствовать выполнению Организацией Соглашений и Коллективного договора.

2.4. Работодатель и Профкомы обязуются:

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

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

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

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

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. ПО ОРГАНИЗАЦИИ ЛЕЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

3.1.1. Всеми возможными способами и средствами способствовать развитию самоуправления структурных подразделений, совершенствовать структуру Организации, прочие формы организации лечебного процесса, с целью достижения максимальных результатов Организации и каждого Работника и планомерного развития Организации.

3.1.2. Способствовать участию Работников в управлении Организацией. Предоставлять возможность председателю ЕПОР (его заместителю) участвовать в управленческих совещаниях, проводимых на уровне главного врача, начальника медицинской части и главной медицинской сестры.

3.1.3. Рассматривать предложения Профкомов по вопросам работы Организации, затрагивающим интересы Работников, в том числе о подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников; введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников; реорганизации Организации и проводить по данным вопросам консультации с Профкомами и совещания с участием представителей Профкомов.

3.1.4. Обеспечить рабочие места необходимым для выполнения медицинского и прочего обслуживания населения оборудованием, инструментарием и медикаментами в соответствии с регламентирующими документами. Изменение в оснащении рабочего места по согласованию с ЕПОР.

3.1.5. Обеспечить Работникам (профгрупоргам, заведующим отделениями) возможность проверки правильности составления штатного расписания в соответствии с регламентирующими документами, общей заболеваемости, качества обслуживания и количества обслуживаемого населения. Ежегодно в целях повышения квалификации проводить семинары заведующих отделений с участием представителей Профкома.

3.1.6. Необходимое для Организации повышение квалификации и/или освоение смежных профессий производить за счёт средств Организации.

3.1.7. Обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками своих обязанностей, в частности:

- исправное состояние помещений, санитарных автомашин и оборудования, срок использования аппаратуры не более 5 лет с момента ввода в эксплуатацию

- своевременное обеспечение необходимой для работы документацией,

- надлежащее качество материалов, инструментов, медикаментов, иных средств и предметов, необходимых для медицинского обслуживания населения, их своевременное предоставление Работнику.

3.1.9. По договорённости сторон направлять Работников для обучения и ознакомления с практическим опытом работы других медицинских учреждений.

Состав групп, медицинские учреждения назначения и продолжительность поездок определяются совместным решением Работодателя и ЕПОР (Профкомов).

3.1.10. При проявлении Работниками инициативы, повлёкшей улучшение в организации медицинского обеспечения, поощрять Работников материально и морально, в том числе по предложению ЕПОР (Профкомов).

3.1.11. Необходимые для выполнения условий Коллективного договора средства распределять по согласованию с Профкомами.

3.1.12. До 14 числа месяца, следующего за отчётным, предоставлять сведения: о зарплате по структурным подразделениям на каждого человека; свод заработной платы Работников по видам оплаты по формам, согласованным с Профкомами, помесячно и нарастающим итогом за полугодие и за год.

3.1.13. Не привлекать Работников к медицинскому обеспечению массовых мероприятий без согласования с соответствующим Профкомом.

3.1.14. Беспрепятственно предоставлять каждому Работнику в полном объёме информацию о его персональных данных, хранящихся у Работодателя. Данные о допущенных Работниками нарушениях трудовой дисциплины и последовавших взысканиях хранить не более трех лет. Характеристики на Работника составлять по его заявлению и по его письменной просьбе, по согласованию с соответствующим Профкомом.

3.1.15. Привлечение Работника - члена профсоюза к дисциплинарному взысканию впервые в течение годового периода производить по согласованию с соответствующим Профкомом. При наложении дисциплинарного взыскания учитывать все обстоятельства, заслуживающие внимание, в том числе предшествующую работу Работника.

Рассматривать вопрос о досрочном снятии дисциплинарного взыскания с добросовестных Работников до истечения одного года, но не ранее чем через 2 месяца со дня наложения взыскания, по ходатайству: а) отделения; б) непосредственного руководителя; в) соответствующего Профкома.

3.1.16. Не привлекать Работников к материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального хозяйственного риска.

3.1.17. Приказы по Организации, кроме приказов по личному составу, по предложениям Профкомов вывешивать на досках информации в отделениях Организации.

3.1.18. В недельный срок со дня получения представления Профкома (Профкомов) об устранении выявленных нарушений трудового законодательства или Коллективного договора (Соглашения) информировать соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного представления и принятых мерах. При поступлении на рассмотрение представлений об устранении нарушений, влекущих угрозу жизни или здоровью Работников, выявленные нарушения устранять безотлагательно.

3.1.19. При ознакомлении Работника с приказом по Организации, непосредственно касающемся данного Работника (в том числе об объявлении выговора, лишении премии, наложении материального взыскания и т.п.), по его просьбе вручать ему копию этого приказа.

3.1.20. Обеспечить:

1) каждого Работника бесплатными пропусками, ключами, магнитными брелками для входа (въезда) на территорию Организации, включая пропуск для проезда на личном транспортном средстве (при утрате пропуска либо изменении данных на транспортное средство расходы по переоформлению пропуска несёт Работник);

2) хозяйственное содержание, обслуживание и бесперебойную работу отдельных от посещения пациентами санитарно-бытовых помещений Организации, включая наличие в душевых для помывки Работников холодной и горячей воды, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям, в туалетах – туалетной бумаги, в умывальниках – жидкого мыла и бумажных полотенец;

3) для каждого Работника, которому по условиям труда необходима спецодежда, возможность раздельного хранения рабочей и иной одежды и обуви в личных шкафах для одежды;

4) круглосуточная доступность оборудованного помещения в соответствии с санитарными нормами, отдельное место для сушки обуви и спецодежды.

3.1.25. Расследования случаев аварий, поломок, утраты оборудования и т.п., участниками которых являлись Работники, проводить с участием представителей Профкомов, в том числе при составлении акта осмотра места происшествия и получения объяснений Работников. Копии материалов ведомственного расследования направлять в соответствующий Профком по его запросу.

3.2. ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

3.2.1. В случае необходимости внесения изменений в штатное расписание производить это по согласованию с ЕПОР (Профкомами).

3.2.2. Оформлять сокращение (увеличение) объёма работы, выполняемой участковыми врачами (терапевтом и педиатром), врачами общей практики, участковыми медицинскими сёстрами врачей-терапевтов, врачей-педиатров, врачей общей практики в соответствии с Методическими рекомендациями по оформлению трудовых отношений, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ, № 77н от 19.02.2008 года.

3.2.3. Не проводить в Организации, без согласования с ЕПОР, Профкомами мероприятия, которые могут привести к массовому увольнению работников, создавать по обращению профсоюзной организации учреждения комиссии, состоящие из представителей работодателя, профсоюзных организаций, Комитета по здравоохранению для решения правовых и организационных вопросов, а также оказания помощи в трудоустройстве работников, намеченных к увольнению.

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

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

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

5 и более человек. при количестве работающих 1000 человек и более

3% от общей численности работающих при количестве работающих до 300 человек, если увольнения происходит единовременно в течение 30 календарных дней;

6 и более человек в течение 60 календарных дней;

9 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2.3. Включить следующие льготы и преимущества для работников:

оказание материальной помощи увольняемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством;

выплату единовременного пособия в случае увольнения работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста; оказание материальной помощи семьям работников, потерявшим работу в связи с ликвидацией организации, сокращением численности (или) штатов работников организации и др.

3.2.4. Предоставлять 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ, а также возможности приобретения новой специализации до наступления срока расторжения трудового договора.

3.2.5. Принимать локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав работников отрасли (Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности и отпусков, положение о премировании и другие) по согласованию с соответствующим выборным органом первичной организации профсоюза учреждения здравоохранения.

3.2.6. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от выполняемой работы.

3.2.7. Предоставить преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работников, в данной Организации в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

3.2.8. Организовать переобучение высвобождаемых работников до расторжения с ними трудовых договоров.

3.2.9. Предоставлять первичным профсоюзным организациям информацию о целесообразности по мнению работодателя сокращения численности или штата работников, перехода на неполное рабочее время, объявление простоя.

3.2.10. При проведении сокращения численности или штата работников, кроме лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, учитывать также работников, которым осталось три (и менее) года до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.

3.2.11. Ликвидация структурных подразделений Организации, полная или частичная приостановка работ в Организации, следствием которых может стать сокращение рабочих мест, возможны лишь при условии согласования с Профкомами не менее чем за три месяца, и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов намечаемых к увольнению Работников.

3.2.12. Проводить совместно с Профсоюзом работу по организации и проведению семинаров для руководителей подразделений, специалистов кадровых служб по актуальным вопросам организации здравоохранения, экономики, трудового законодательства РФ и др.

3.2.13. Осуществлять контроль совместно с Профсоюзом за обоснованностью вынесения работодателями взысканий членам профсоюза при осуществлении ими трудовой деятельности.

3.2.14. Получивших производственную травму или профессиональное заболевание Работников обеспечивать, с их согласия, при наличии соответствующих вакансий, работой в Организации в соответствии с квалификацией и рекомендациями Медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК). Работников, которым по последствиям травмы или профзаболевания установлена инвалидность, предоставлять, с их согласия и в соответствии с индивидуальными программами реабилитации (ИПР), рабочие места, созданные (выделенные) в счет квоты для трудоустройства инвалидов.

3.2.15. Форму (содержание бланка) трудового договора, заключаемого с лицами, поступающими на работу в Организацию согласовывать с Профкомами.

3.2.16. По запросу информировать Профком об имеющихся в Организации вакантных рабочих местах по штатному расписанию.

3.2.17. Информировать Работника Организации, подавшего заявление о намерении поменять профессию (при наличии права работать по соответствующей специальности), об имеющихся вакансиях по заявленной профессии. Заполнение вакансий при прочих равных условиях, в первую очередь, производить Работниками Учреждения, подавшими заявления.

3.2.18. Содействовать приёму на работу Работников в создаваемые с участием Организации структурные подразделения.

3.2.19. Условия трудового договора при его заключении определяются соглашением сторон. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.2.20. При отсутствии либо снижении объемов работ, вследствие чего Работники остаются без работы по своей специальности, направлять свободных Работников на другие работы, в том числе принимать меры по обеспечению Работников работой в других организациях.

3.2.21. В случае изменения организационных или технологических условий труда, следствием которых может стать увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с ЕПОР (Профкомами) вводить режим неполного рабочего дня (смены) и/или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и/или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится также по согласованию с ЕПОР (Профкомами).

3.2.22. При отсутствии работ предоставлять по письменному заявлению Работников отпуск без сохранения заработной платы с гарантией сохранения места работы и стажа (кроме случаев, специально оговорённых законодательством) на весь период отпуска, а также предоставлять право на работу с неполным рабочим днём.

3.2.23. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.2.24. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками организации, за исключением должностных лиц, указанных в ч.1 ст. 75 ТК РФ.

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

3.3. ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам деятельности Организации.

3.3.1. Обеспечить Работников информацией об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях и полагающихся Работникам компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.3.2. Обучение Работников знанию правил охраны труда, в том числе инструктажи, производить в рабочее время.

3.3.3. По представлению Профкомов обеспечить проведение внеплановых экспертиз условий труда Работников, а при обнаружении существенных изменений условий труда, либо возникновения новых нормативных документов, либо новых неучтенных вредностей, проводить внеплановую специальную оценку труда (СОУТ) за счет Работодателя.

3.3.4. Обеспечить своевременное проведение Специальной оценки условий труда (СОУТ) с непременным участием работников и их представителей. При обнаружении существенных ошибок при проведении СОУТ, могущие повлиять на класс (подкласс) вредности, производить внеочередную СОУТ рабочих мест.

3.3.5. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях в размере не менее 1% от суммы затрат на медицинскую деятельность, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

3.3.6. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

3.3.7. Обеспечить условия для работы Совместной комиссии по охране труда Работников в соответствии с Положением (Приложение №).

3.3.8. Периодически, в соответствии с действующими нормативными документами, проводить проверку санитарного автотранспорта на соответствие санитарным требованиям к уровню шума, вибрации, выброса вредных веществ в воздух, температуре в салоне автомобиля и пр.

3.3.9. Не привлекать женщин к переноске носилок с пациентом, к работам, требующим приложения усилия более 7 кг.

3.3.10. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

3.3.11. По предложениям Работников и с учётом мнения Профкомов принимать дополнительные меры для обеспечения безопасных условий труда Работников.

3.3.16. Сохранять за Работником, отказавшимся от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, или от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и/или здоровью (в том числе в случае необеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты), все права, предусмотренные законодательством, Коллективным договором, соглашениями, в том числе не применять к нему дисциплинарных и иных мер воздействия.

3.3.17. Не привлекать Работников к сверхурочным работам в рентгеновских кабинетах.

3.3.18. При выявлении нарушений правил и требований по охране труда, непосредственно угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза вправе безотлагательно приостановить работу с незамедлительным внесением Представления Работодателю.

3.3.19. При каждом несчастном случае на производстве и случае профессионального заболевания формировать комиссию для своевременного расследования обстоятельств и причин данного случая с включением в состав комиссии представителя соответствующего Профкома, разрабатывать мероприятия по предотвращению впредь подобных случаев. Не позднее 3 календарных дней по окончанию расследования экземпляр акта расследования несчастного случая выдавать пострадавшему Работнику (родственникам погибшего Работника).

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

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

3.3.20. В каждом структурном подразделении или этаже здания Организации оборудовать шкаф с медикаментами и инструментами для оказания неотложной и экстренной медицинской помощи. Проводить занятия с сотрудниками по алгоритмам действия при возникновении случаев, требующих экстренной или неотложной медицинской помощи.

3.3.21. Своевременно выдавать сертифицированные или прошедшие обязательное декларирование: спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства

1. Костюм летний (куртка с длинным рукавом, куртка с коротким рукавом, брюки, футболка с коротким рукавом). Головной убор летний.( 1 комплект на 2 года)
2. Костюм демисезонный (куртка с капюшоном длинная, куртка короткая, футболка с длинным рукавом, брюки) ( 1 комплект на 2 года)
3. Костюм зимний ( куртка утепленная, брюки утепленные ). Головной убор зимний. ( 1 комплект на 2 года)
4. Ботинки кожаные, туфли кожаные по паре на 2 года.
5. Спецодежду, пришедшую в негодность не по вине Работника до истечения срока, заменять на новую или отремонтированную.

Спецодежду при окончании срока носки предлагать для выкупа сотруднику от 200 до 300 рублей за комплект.

Производить закупку спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты после одобрения образцов Профкомами.

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

3.3.22. На рабочих местах и вспомогательных помещениях обеспечить уровень освещенности и температурный режим согласно САНПИН.

3.3.23. Обеспечить регулярную стирку, починку и просушку рабочей одежды и обуви, ежесменную стирку и замену полотенец.

3.3.24. Обеспечить в комнатах отдыха (или комнатах для приёма пищи) Работников наличие холодильника, микроволновых печей, отфильтрованной питьевой воды и титана (чайника) для её кипячения.

Обеспечение сохранности бытовой техники является обязанностью Работников.

3.3.25. При работе на выезде бригадам Скорой медицинской помощи при температуре воздуха в тени более +25°С предоставлять обязательный оплачиваемый двукратный технологический перерыв продолжительностью 20 минут, а при температуре воздуха в тени более +30°С время перерывов увеличивать до 30 минут.

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

3.3.26. К подведению итогов выполнения Коллективного договора за полугодие и год, на основании актов о несчастных случаях на производстве, проводить обобщающий анализ причин производственного травматизма Работников и направлять его по запросу в Профкомы.

3.3.27. Работник имеет право на дополнительное профессиональное образование за счёт средств Работодателя и с сохранением за ним среднего заработка в случае ликвидации его рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

3.3.28. Обеспечить Работникам условия для прохождения ими обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в Порядке, согласованном с Профкомами.

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

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

3.3.29. Обеспечить Работникам, по их письменным заявлениям, в соответствии с медицинскими рекомендациями прохождение внеочередного медицинского осмотра (обследования), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения осмотра (обследования).

3.3.30. В случае плохого самочувствия Работнику, по его заявлению, предоставлять три дня (смены) неоплачиваемого отпуска в течение календарного года без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания. В таком случае не позднее одного часа с начала смены Работник ставит в известность заведующего отделением о случае своего заболевания. Заведующий отделением обязан зафиксировать сообщение работника в журнале.

3.3.31. Ежегодно проводить анализ проф. заболеваемости, разрабатывать и осуществлять меры по предупреждению профессиональной заболеваемости с привлечением соответствующих специалистов.

3.3.32. По письменному заявлению в первоочередном порядке принимать на работу в Организацию Работников, ставших инвалидами в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, полученным в Организации и восстановивших трудоспособность, при наличии вакансий.

3.3.33. Выполнять в срок мероприятия, предусмотренные ежегодно заключаемым Соглашением по охране труда Работников (Приложение № ).

3.3.34. Направлять в Профкомы копии всех нормативных и распорядительных актов, касающихся охраны труда Работников, а также сведений об условиях труда Работников, направляемых в органы, ведающие вопросами санитарно-эпидемиологического надзора, в медицинские и иные учреждения. Информировать Профкомы и Работников о каждом несчастном случае, связанном с производством, и каждом случае профессионального заболевания.

3.3.35. Работников, нуждающихся в переводе продолжительностью более одного месяца на другую работу вследствие установления в связи с общим заболеванием или бытовой травмой ограничения трудоспособности по выполняемой работе, на основании медицинского заключения и с письменного согласия переводить на вакантную должность с оплатой по выполняемой работе и с сохранением за ними права по восстановлении трудоспособности работать на прежнем рабочем месте (по прежней профессии, в прежней должности).

3.3.36. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами Работодателя либо за его счёт.

3.3.37. Для проведения работ по Специальной оценке условий труда (СОУТ) на рабочих местах привлекать организации и экспертов, отвечающих требованиям законодательства о Специальной оценке условий труда и внесенных в специальный реестр. Включать в состав комиссии по проведению СОУТ представителей Работников по представлению Профкомов.

3.3.38. Стандарты Организации, включая стандарты безопасности труда на объекты и оборудование, не имеющие государственных или отраслевых стандартов Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), утверждать по согласованию с Профкомами. О введении в действие данных стандартов извещать Работников не позднее, чем за два месяца.

3.3.39. Обеспечивать возможность для подготовки и проведения Профкомами независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также в пятидневный срок с момента получения Работодателем направлять в Профкомы материалы (копии материалов) соответствующих исследований и экспертиз, организуемых Работодателем.

3.3.40. При прохождении Работником обязательного периодического медосмотра в его выходной день выплачивать компенсацию из расчета среднего часового заработка данного Работника в количестве 4-х часов.

3.3.50. Выдавать на работах с вредными условиями труда бесплатно, по установленным нормам, молоко или другие равноценные пищевые продукты (Приложение № ).

3.3.51. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организациях в размере не менее 2% от суммы затрат на медицинскую деятельность, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда.

3.4. ПО РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ

3.4.1. Работодатель обязуется строго выполнять утвержденные правила внутреннего распорядка.

3.4.2. Для работников Организации устанавливается 5–дневная рабочая неделя;

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

3.4.3. С согласия работника и соответствующего профкома Организации разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов.

3.4.4. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 30 часов в неделю.

Для врачей и среднего медицинского персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 29 часов в неделю.

3.4.4. Для осуществления деятельности, предусмотренной Коллективным договором Организации, устанавливается следующий режим работы при 5-ти дневной рабочей неделе:

* 30 часовая рабочая неделя (продолжительность ежедневной работы – 6 часов) – для административно-хозяйственного персонала
* 29 часовая рабочая неделя (продолжительность ежедневной работы – 5,8 часов) – для врачей и среднего медицинского персонала профильных отделений организации (кроме отделений: патологоанатомического, лучевой диагностики, клинико-диагностической лаборатории, медицинских дезинфекторов, персонала аптеки)
* 26,0 часовая рабочая неделя (продолжительность ежедневной работы – 5,2 часа) – для персонала клинико-диагностической лаборатории, аптеки, медицинских дезинфекторов.
* 20,0 часовая рабочая неделя (продолжительность ежедневной работы – 4 часов) – для персонала отделения лучевой диагностики, патологоанатомического отделения.

3.4.5. Все сотрудники работают по графикам, утвержденным руководителем учреждения и согласованным с профкомами, с соблюдением установленной нормы рабочего времени за месяц.

3.4.6. Для сотрудников, работающих по сменам, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время без нарушения производственного процесса.

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

При составлении графиков сменности учитывать обязательность предоставления еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часа.

По распоряжению работодателя по согласованию с Профкомом отдельные работники Организации могут привлекаться к выполнению своих функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, исходя из особенностей организации работы учреждения (приложение №).

3.4.7. В рабочее время Работников включаются:

1) время приёма-передачи смены;

2) время проведения инструктажей по охране труда, проверок знаний требований охраны труда и разборов;

3) время специальных перерывов для обогревания (охлаждения) и отдыха;

4) время прохождения предсменных медицинских осмотров, включая время следования до врача и обратно;

5) время ожидания вызова.

3.4.8. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

3.4.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск – 35 календарных дней и дополнительный отпуск в соответствии с утвержденной и согласованной с Профкомом продолжительностью отпусков с учетом списка должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, и перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № с учетом изменений в соответствии с действующими нормативными документами) и графиком отпусков.

Предоставлять Работникам - инвалидам основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 38 календарных дней.

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

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

Доводить графики отпусков до сведения Работников не позднее 17 декабря текущего года.

3.4.8. Работодатель предоставляет работникам кратковременные отпуска без сохранения средней заработной платы в случаях:

- бракосочетания – до 5 дней

- рождения ребенка – до 5 дней

- смерти лиц, состоявших с работником в близких родственных отношениях – до 5 дней

- работникам, имеющим детей, идущих в 1-ый класс – один день

1 сентября, если это не нарушает производственный процесс.

3.4.9. Время для дополнительных перерывов в связи с соблюдением температурного режима отводить в соответствии с пунктами настоящего Коллективного договора.

3.4.10. При наличии медицинской рекомендации освобождать медицинских работников от работы в ночную смену.

3.4.11. Освобождать Работников старше 50 лет по их личному заявлению от работы в ночную смену.

3.4.12. При суммированном учёте рабочего времени применять учётный период продолжительностью в 1 год, а для учёта времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца (календарный квартал).

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

3.4.13. Время фактической переработки по текущим графикам по сравнению с годовой нормой рабочего времени в Российской Федерации оплачивать в тройном размере (первый раз – по данным табелей учёта рабочего времени, второй раз – по окончании года по тарифным ставкам на конец года).

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, время фактической переработки по текущим графикам по сравнению с нормой рабочего времени в Российской Федерации, исчисленной за квартал, оплачивать в тройном размере (первый раз - по нарядам, второй раз - по окончании учётного периода по тарифным ставкам на последний день месяца календарного квартала).

При подсчёте времени фактической переработки руководствоваться требованиями ТК РФ и нормативными документами, действующими в Организации.

3.4.14. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, а в случае задержки выдачи по вине Работодателя

- продлевать продолжительность оплачиваемого отпуска на срок задержки, если заявление на отпуск подано не позднее, чем за 5 дней до начала отпуска.

3.4.15. Разрешить заведующим отделений с 18 часов вечера до 7 часов утра, в исключительных случаях, предоставлять Работникам, по их личному письменному заявлению, краткосрочный отпуск на один день (смену) без сохранения заработной платы.

3.4.16. Разделение рабочего дня на части производить по письменному заявлению Работника.

3.4.17. По заявлению:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в предусмотренном законодательством РФ порядке;

- Работника-инвалида в соответствии с его индивидуальным планом реабилитации (ИПР)

устанавливать удобный режим рабочего времени (гибкий график), неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

3.4.18. Документом, подтверждающим правомерность отстранения от работы Работника по признакам опьянения (алкогольного, наркотического или токсического), считать акт медицинского освидетельствования о наличии опьянения или, при его отсутствии, акт, составленный с участием заведующего отделением, рядовых работников и профгрупорга.

Отсутствие алкогольного опьянения подтверждается медицинской справкой.

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

3.4.19. Предоставлять Работникам следующие дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска (в рабочих днях) в расчете на полный год работы:

а) за работу во вредных условиях труда согласно Приложению; устанавливать продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда при отсутствии учета и контроля со стороны Работодателя в максимальном размере 14 рабочих дней;

б) за ненормированный рабочий день – согласно Приложению № ;

в) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 3 рабочих дня.

3.4.20. При расчете продолжительности дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда принимать в расчет время выполнения государственных и общественных обязанностей и период временной нетрудоспособности.

3.4.21. Льготным категориям, определенным законодательством РФ, Соглашением (заключенным с участием Работодателя) или настоящим Коллективным договором, по личным письменным заявлениям Работников отпуска включать в графики отпусков сверх установленной квоты на подразделение Организации.

3.5. ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

3.5.1. Реализовать Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в части повышения оплаты труда отдельным категориям работников. Рассматривать данные нормативы на 1,0 (одну) ставку.

Оплату труда работников производить в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 г. № 531-74, постановлением Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 01.11.2005 г. № 1673, распоряжением Комитета по здравоохранению «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 25.03.2010 г. № 125-р, настоящим коллективным договором, либо с повышением оплаты труда.

3.5.2. Не допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда; выполнять условия Отраслевого Соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге;

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Региональным Соглашением о минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу.

По совершенствованию системы оплаты труда, сбалансировав структуру заработной платы работников таким образом, чтобы 60-70 % заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 % - на стимулирующие выплаты за достижения конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 5%-10%- на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников.

Усовершенствовать систему оплаты труда в зависимости от условий труда и должности работников:

1. Должностной оклад
2. Оплата за ночные часы (100% от оклада)
3. Оплата за эффективность по разработанным положениям. Выделить на данную статью 30% заработного фонда
4. Оплата за медицинское обслуживание граждан из других регионов РФ. По 1000р каждому члену бригады СМП за конкретный случай предоставления медицинских услуг.
5. Оплата за медицинское обслуживание иностранных граждан. По 1000р каждому члену бригады СМП за конкретный случай предоставления медицинских услуг.
6. Оплата за медицинское обслуживание городских мероприятий. 500р/час каждому члену бригады.
7. Оплата за вредные условия труда. Коэффициент 0,4 при расчете должностного оклада
8. Оплата при работе в бригаде «по-одному» дополнительно 100% от должностного оклада.
9. Оплата случаев по программе сердечно-сосудистых центров (ОКС, ОНМК) по 5 тысяч рублей каждому члену бригады.
10. Оплата за праздничные дни. Доплата 100% от оклада.
11. Распределение сэкономленного зарплатного фонда ежеквартально. Предоставление Профкомам ежеквартально отчетности по сэкономленному фонду заработной платы.
12. Фонд заработной платы распределить в следующей пропорции: администрации 10%, работникам 90%.

3.5.3. Обеспечивать мероприятия по осуществлению контроля за правильностью тарификации и своевременной выплатой заработной платы работникам, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга, средств государственных внебюджетных фондов, средств, полученных от осуществления предпринимательской деятельности.

3.5.4. Осуществлять меры:

-.по сохранению норм труда и повышению существующих размеров оплаты труда за работу в ночное время;

-.по установлению размеров коэффициентов (процентов) для работников, занятых на работах в особых условиях труда (сотрудники выездных бригад отделений СМП), не ниже 0,2;

-по финансированию учреждений здравоохранения в соответствии с утвержденным бюджетом.

3.5.5. Проводить семинары и круглые столы для финансовых служб и профсоюзного актива по применению действующей системы оплаты труда.

3.5.6. Обеспечивать в пределах имеющихся полномочий контроль Профкомов за использованием средств, выделенных на оплату труда, своевременной выплатой заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, принимать меры по устранению выявленных нарушений.

3.5.7. Устанавливать доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты, в том числе премирование, по согласованию с профсоюзным органом в пределах имеющихся средств на оплату труда, в том числе за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, в соответствии с нормативными документами, регулирующими эти вопросы, и коллективным договором.

3.5.8. Возмещать работникам средства, затраченные для получения медицинских справок о состоянии здоровья в наркологических и психоневрологических диспансерах, в случае необходимости таких справок для выполнения трудовых обязанностей. (Трехстороннее Соглашение Санкт-Петербурга на 2017 – 2019 гг.).

3.5.9. Оплачивать в размере средней заработной платы работника время простоя (ст.72.2 Трудового кодекса РФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.

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

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее двух третей оклада.

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

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

### 3.5.11. Осуществлять повышение размера реального содержания заработной платы на 10% сверх индекса инфляции ежегодно, а индексацию заработной платы проводить ежеквартально в порядке, предусмотренном действующим законодательством Санкт-Петербурга.

3.5.12. При выплате заработной платы выдавать Работникам расчётные листки, форма которого утверждается с учётом мнения ЕПОР (Профкомов). Расчётный листок является письменным уведомлением каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5.13. Командировочные расходы Работника (суточные) оплачивать из расчета не менее десяти часовых тарифных ставок за каждые сутки нахождения в командировке.

3.5.14. Сводные данные о заработке Работников - членов ЕПОР за про­ шедший месяц в срок до 15 числа следующего месяца направлять в Профком.

3.5.15. Заработная плата Работникам Организации выплачивается 2 раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы Работникам производится накануне этого дня.

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

В случае, если Работодатель предполагает невыплату заработной платы в установленные выше сроки, он обязан предупредить профкомы не позднее, чем за 24 часа до истечения окончательного срока.

Выплачивать в исключительных случаях Работникам, по их заявлениям, подписанным руководителем подразделения, внеплановые авансы в счет за­ работной платы.

Общая сумма авансов не должна превышать 60% месячной зарплаты.

3.5.16. Депонирование заработной платы Работников производить по истечении трех рабочих дней с начала выдачи заработной платы в подразделениях Организации.

3.5.17. Пособия по временной нетрудоспособности начислять в течение 10 дней со дня сдачи листка нетрудоспособности, выплачивать в ближайший после назначения пособия день выплаты заработной платы.

3.5.18. При исчислении среднего заработка Работников руководствоваться действующими нормативно-правовыми актами. При этом выплаты, учитываемые в расчётном периоде при исчислении среднего заработка Работников, увеличивать на коэффициент произведённого повышения тарифных ставок (окладов) данных Работников.

3.5.19. При направлении Работника, с его согласия, для работы не по профессии и при отсутствии квалификации по специальности, оплату производить в размере не ниже его среднего заработка.

3.5.20. Для старших фельдшеров выездных бригад, старших фельдшеров по приему вызовов и передаче их выездной бригаде, значение коэффициента специфики работы во всех случаях устанавливается на уровне 0,29

3.6. ПО СОЦИАЛЬНЫМ ГАРАНТИЯМ И ЛЬГОТАМ

3.6.1. Расходование средств на трудовые (другие социальные льготы) и на социальное развитие производить в соответствии со сметой, согласованной с Профкомами (Приложение № ).

3.6.2. Обеспечивать своевременную уплату страховщику страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Для работников выездных бригад заключить дополнительный пакет страховых услуг.

3.6.3. Осуществлять меры, направленные на реализацию законов Санкт-Петербурга:

-«Социальный Кодекс Санкт-Петербурга»,

-«О целевой программе Санкт-Петербурга «Жилье работникам бюджетной сферы»» от 30.11.2005 № 648-91 с последующими изменениями.

3.6.4. Проводить совместно:

-подготовку и празднование профессионального праздника – Дня медицинского работника;

-мероприятия по проведению городских профессиональных конкурсов, форумов, а также физкультурно-оздоровительных мероприятий.

3.6.5. Разработать проект и содействовать принятию Закона Санкт-Петербурга «О мерах социальной поддержки работников государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» с целью выделения финансовых средств в бюджете Санкт-Петербурга на выплаты:

-всем молодым специалистам – медицинским работникам государственных учреждений здравоохранения со стажем работы до трех лет ежемесячной денежной компенсации затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт-Петербурге.

-всем медицинским работникам денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовых единиц один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3. Оказывать помощь в оформлении правоустанавливающих документов медицинским работникам организаций здравоохранения, обратившимся за назначением пенсии в Пенсионный Фонд Российской Федерации.

3.6.7. Создать комиссию с обязательным участием представителей профсоюзов по пенсионным вопросам и по социальному страхованию.

3.6.8. Содействовать организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, в том числе льготного для членов профсоюза.

3.6.9. Обеспечить на основании ст. 377 Трудового кодекса РФ финансирование культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы за счёт средств работодателя, направляя на эти цели, предусмотренные коллективным договором, не менее 2% фонда оплаты труда работников за счет средств от предпринимательской деятельности. (Трехстороннее Соглашение Санкт-Петербурга на 2017 –2019 годы).

3.6.10. Обеспечить добровольное медицинское страхование работников за счет средств Организации за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (Трехстороннее Соглашение Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы).

3.6.11. Осуществлять частичное финансирование летнего оздоровительного отдыха детей медицинских работников за счет доходов от предпринимательской деятельности.

3.6.12. Предусматривать безналичное удержание ежемесячных взносов из зарплаты у работников по личным заявлениям, являющихся пайщиками созданного при Теркоме Профсоюза кредитного потребительского кооператива «Вита».

3.6.13. Заключить с профсоюзным комитетом организации договор о коллективном страховании членов профсоюза при следующих страховых случаях: длительном заболевании, выходе впервые на инвалидность по общему заболеванию, травме по пути на работу и с работы, трудовом увечье, профессиональном заболевании, а также в случае гибели члена профсоюза.

3.6.14.. Оказывать консультативную помощь профсоюзным органам, работникам кадров и бухгалтерий учреждений здравоохранения по вопросам трудового и пенсионного законодательства.

3.6.15. Работникам, воспитывающим детей до 17-летнего возраста без матери или отца (в случае смерти одного из родителей, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебной организации и в других случаях отсутствия материнского или отцовского попечения о детях), предоставлять один дополнительный выходной день в месяц с оплатой по тарифу, при предоставлении ими соответствующих справочных документов.

3.6.16. Частично компенсировать Работникам стоимость путёвок, приобретённых ими самостоятельно в ДОЛ (детские оздоровительные лагеря) на время школьных каникул для своих детей в возрасте от 6 до 15 лет включительно так, чтобы затраты Работников на приобретение путёвок не превышали 15% стоимости данных путёвок.

3.6.17. Обеспечить детей Работников в возрасте от 2 до 8 лет включительно билетами на новогоднюю елку и новогодними подарками стоимостью не менее 15 % минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации.

3.6.18. При увольнении Работников, проработавших в Организации более 10 лет, в связи с сокращением численности или штата, выплачивать сверх предусмотренных законом выплат материальную помощь в размере 2-х средних месячных заработков.

3.6.19. При увольнении в связи с уходом на пенсию оказывать Работникам единовременную материальную помощь в размере минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации на момент увольнения и умноженной на коэффициент, соответствующий стажу работы в Организации:

от 3 до 5 лет - 1;

от 5 до 10 лет - 3;

от 10 до 15 лет - 6;

свыше 15 лет - 9;

имеющим звание «Ветеран труда» 10

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

3.6.20. Лицам, уволившимся из Организации в связи с уходом на пенсию, имеющим звание «Ветеран труда», оказывать материальную по­ мощь в пределах сметы (Приложение № ).

3.6.21. Поощрение Работников за непрерывную, длительную и высокоэффективную работу в Организации по случаю юбилейных дат производить в соответствии с Положением (Приложение №.

3.6.22. Оказывать материальную помощь:

а) многодетным Работникам, имеющим трех и более детей дошкольного и школьного (до 17 лет, обучающихся в очном учебном заведении) возраста, один раз в год в сумме двух минимальных месячных тарифных ставок, установленных в Организации для социальных выплат на момент подачи заявления, на каждого ребенка;

б) одиноким матерям, имеющим детей дошкольного и школьного (до 17 лет, обучающихся в очном учебном заведении) возраста, один раз в год в сумме двух минимальных тарифных ставок, установленных в Организации для социальных выплат на момент подачи заявления, на каждого ребенка;

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

в) женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, ежемесячно в размере минимального размера оплаты труда в РФ.

3.6.23. По представлению Профкомов информировать Работников о гарантиях и льготах в области пенсионного обеспечения.

3.6.24. В случае смерти Работника Организации лицу, понесшему расходы на его погребение, выплачивается материальная помощь в размере фактических расходов на основании представленных документов, за вычетом компенсации, предусмотренной законодательством.

В случае смерти бывшего Работника - пенсионера, имевшего звание

«Ветеран труда» и уволившегося из Организации в связи с уходом на пенсию, лицу, понесшему расходы на его погребение, выплачивать материальную помощь в размере 2-х минимальных тарифных ставок, установленных в Организации для социальных выплат на момент смерти.

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

3.6.25. Частично (до одной тарифной ставки, установленной в Организации для социальных выплат, на человека в год) компенсировать затраты на протезировании зубов при отсутствии у Работника нарушений трудовой дисциплины в течение года.

3.6.26. Оказывать содействие в работе комиссиям, создаваемым в Организации Работниками с участием Профкомов.

3.6.27. По поручению Работника перечислять из его заработной платы взносы на лицевой счет в Негосударственный пенсионный фонд, с которым Работник заключил индивидуальный Договор о негосударственном пенсионном обеспечении.

3.6.28. К Дню медицинского работника присваивать соответствующим Работникам звание «Ветеран труда» согласно Приложению № .

3.6.29. При наличии вакансий предоставлять возможность трудоустройства в Организации Работникам, вышедшим на пенсию, с учётом их квалификации.

3.6.30. До принятия решения о привлечении к материальной ответственности Работника, нанесшего материальный ущерб Организации, предоставлять ему возможность устранить (уменьшить) нанесенный ущерб.

3.6.31. Работникам, допустившим в течение года прогулы (в т.ч. отсутствовавшим на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня), хищения, появление на работе в состоянии опьянения (подтверждённого медицинским заключением, а при его отсутствии актом, составленным в соответствии с. ), а также лицам, осуждённым судом за преступления, совершенные по месту работы:

- не предоставляется материальная помощь;

- не выплачивается вознаграждение по случаю юбилейных дат.

3.6.32. Обеспечить работу Комиссии по социальному страхованию Работников, в том числе контроль Комиссией за своевременностью выплаты Работникам пособий по социальному страхованию, в соответствии с Положением, согласованным с Профкомами.

3.6.33. Лиц, уволенных из Организации по сокращению численности (штата) принимать на работу в Организацию в приоритетном порядке.

3.6.34. В случае прекращения трудового договора при несогласии Работника продолжать работу в связи с изменением существенных условий труда, нарушением Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора или трудового договора, выплачивать Работнику выходное пособие в размере не менее трёхмесячного среднего заработка.

3.6.35. Производить единовременную выплату:

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

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

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

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

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

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

ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

3.6.1.1. Считать молодыми работниками учреждений здравоохранения граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

3.6.1.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики являются:

- обеспечение молодых работников правовой и социальной защищенностью;

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в учреждениях здравоохранения;

- развитие творческой активности молодых работников;

- активизация и поддержка досуга молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- содействие привлечению молодежи к участию во всероссийских, межрегиональных мероприятиях, форумах, спортивных соревнованиях, а также организация региональных форумов, слетов, спортивных соревнований для молодежи. Создание условий для развития молодежного туризма.

3.6.1.3. В целях сохранения и развития потенциала учреждений здравоохранения, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, закрепления их в организации, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников:

-проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

-осуществлять профессиональную переподготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам, из отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников с сохранением средней заработной платы (Обязательства сторон на 2017 год к Трехстороннему Соглашению Санкт-Петербурга на 2017–2019 годы, приложение №3 п.16);

-выплачивать молодому специалисту, впервые поступившему на работу после окончания образовательной организации, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки).

-предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

-осуществлять социально-экономическую поддержку молодых семей. Способствовать решению жилищных проблем молодых работников;

-предоставлять молодым работникам, имеющим более трех детей 3 (три) дополнительных неоплачиваемых дня отпуска в течение года;

-выплачивать при наличии финансовых средств молодому работнику, воспитывающему двух и более детей в неполной семье, компенсацию за оплату услуг в дошкольной образовательной организации на условиях, устанавливаемых коллективным договором;

-обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия);

-содействовать созданию и работе Молодежного комиссии первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности учреждения;

- предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости), председателю Молодежной комиссии с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников учреждения;

3.6.1.4. Обобщать и распространять опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной производственной и социальной деятельности.

3.6.1.5. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

3.6.1.6. Проводить конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организовывать и проводить региональные форумы, массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, слеты и спартакиады.

3.7. ПО ГАРАНТИЯМ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.7.1. Обеспечить лицам, приглашенным Профкомами, возможность посещения помещения соответствующего Профкома.

3.7.2. Обеспечивать реализацию Профкомами и другими органами профсоюзов права представительства интересов Работников при регулировании социально-трудовых отношений, включая ведение коллективных переговоров и разрешение трудовых споров. Для реализации данного права обеспечить Работникам возможность беспрепятственно приглашать для консультаций по вопросам защиты своих интересов представителей профсоюза. Обеспечить представителям профсоюзов беспрепятственный бесплатный допуск на территорию Организации, в том числе на автотранспорте Организации, а также возможность свободно проверять правильность применения норм труда и начисления заработной платы. Предоставлять по запросам Профкомов в течение 7 дней необходимую им информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием.

3.7.3. Обеспечить беспрепятственное посещение Организации профсоюзными инспекторами труда для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения условий Коллективного договора, соглашений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

й) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с

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

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

3.7.4. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и их семей и иных уставных целей перечислять до 25 числа, следующего за отчётным месяцем, денежные средства в размере 1% фонда оплаты труда Работников на указанные Профкомами счета.

3.7.5. Удерживать из заработной платы Работников членские профсоюзные взносы и (или) отчисления в профсоюзы по письменным заявлениям Работников и по сроку выплаты заработной платы бесплатно перечислять их на расчётные счета, указанные Профкомами, без права задержки перечисления указанных средств.

3.7.6. Обеспечить участие представителей Профкомов в работе аттестационных и квалификационных комиссий с сохранением заработка за время участия в их заседаниях.

3.7.7. По представлению соответствующих профкомов освобождать от работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников с сохранением среднего заработка председателя Профкома на 2 рабочих дня в неделю.

3.7.8. Освобождать от работы для участия в профсоюзной конференции членов выборных органов, а также делегатов конференции на основании решения об избрании их делегатами и справки соответствующего Профкома об участии в работе конференции с сохранением среднего заработка; делегатов пленумов и съездов – без сохранения заработной платы.

3.7.9. Освобождать от работы представителей Работников - членов комиссий, проводящих коллективные переговоры с Работодателями, в т.ч. членов примирительных комиссий по разрешению коллективных трудовых споров, на срок работы данных комиссий. Сохранять за ними средний заработок на период работы данных комиссий, но не более 3-х месяцев в течение года.

3.7.10. Освобожденные профсоюзные Работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и Работники организации в соответствии с Коллективным договором.

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

3.7.11. Согласовывать с соответствующим Профкомом увольнение Работника в течение двух лет после окончания выполнения им выборных профсоюзных обязанностей руководителя (заместителя руководителя) выборного органа первичной профсоюзной организации. Время выполнения профсоюзных обязанностей засчитывать в стаж (кроме случаев специально оговоренных законодательством) по специальности (профессии), по которой трудился данный Работник до избрания его на профсоюзную должность.

3.7.12. Не препятствовать осуществлению представителями профсоюзов своих полномочий, в том числе в случае наличия иных представительных органов работников Организации. Обеспечивать возможность свободного распространения профсоюзами информации о своей деятельности.

3.7.13. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

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

3.7.14. Работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность).

3.7.15. Безвозмездно предоставлять Профкомам необходимые помещения со всем оборудованием, оснащением, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самих органов и для проведения собраний; а также, средства связи, современную организационно-вычислительную технику с расходными материалами к ней, нормативные документы и законодательные акты; подключить компьютеры Профкомов к скоростным Интернету и электронной почте; обеспечить возможность копирования на множительной технике необходимых Профкомам для работы материалов.

3.7.16. Производить по заявкам Профкомов и по программам, предоставленным Профкомами, обучение с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов законодательству о труде и охране труда. Численность обучающихся, сроки и стоимость обучения согласуются с Работодателем.

При направлении, на основании утвержденного Профкомами плана,

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

4. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

4.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами, а также органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Стороны подводят итоги выполнения Коллективного договора за каждое истекшее полугодие в срок до 15 августа текущего года на заседании Профкомов и за каждый истекший год в срок до 15 февраля текущего года на конференции Работников.

5. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5.1. Заключению Коллективного договора предшествуют коллективные переговоры, направленные на выработку согласованных решений.

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

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

5.2. Для ведения переговоров и подготовки проекта Коллективного договора создается комиссия из равного числа представителей сторон.

5.3. Для подготовки проекта нового Коллективного договора стороны могут привлекать соответствующих специалистов и приглашать консультантов из сторонних организаций.

5.4. Профкомы организуют сбор предложений Работников для включения в Коллективный договор и выносят их на рассмотрение комиссии.

5.5. Согласованные условия проекта Коллективного договора стороны должны подписать в 3-х месячный срок со дня начала коллективных переговоров. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта составляется протокол разногласий, который подписывается одновременно с подписанием согласованных условий.

5.6. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством, и другие имеющиеся в их распоряжении возможности.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших

коллективных переговоров или разрешаться в порядке урегулирования коллективных трудовых споров.

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

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

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

**Главный врач**  **Председатель профкома «Действие»**

**Председатель профкома ФНПР**