

1

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ЕЛЕЦКАЯ ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ БОЛЬНИЦА»
(ГУЗ «Елецкая ГДБ»)**

**399770, Российская Федерация, Липецкая область, город Елец,
ул. 220 Стрелковой дивизии, зд.1В**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Утвержден на собрании трудового коллектива

ГУЗ "Елецкая ГДБ"

26 февраля 2023 года

Срок действия договора:

26 февраля 2023 года –

26 февраля 2026 года

Договор подписан:

26 февраля 2023 года

По поручению собрания настоящий Коллективный договор подписали:

от имени **Работодателя**

от имени **Трудового коллектива**

Главный врач

Председатель профсоюзного комитета

ГУЗ "Елецкая ГДБ"

ГУЗ "Елецкая ГДБ"

Кузнецова Галина Николаевна

Загрядская Ольга Леонидовна

телефон 2-44-17

телефон 2-63-41

г. Елец

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) разработан и заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30.01.2001 года № 197-ФЗ, Закона Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 года № 10-ФЗ с целью обеспечения эффективной работы учреждения здравоохранения, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: учреждение в лице его руководителя

Государственное учреждение здравоохранения

«Елецкая городская детская больница»

Кузнецовой Галины Николаевны

именуемые в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения в лице

председателя профсоюзного комитета Государственного

учреждения здравоохранения «Елецкая городская детская больница»

наименование выборного органа профсоюзной организации

Загрядской Ольги Леонидовны

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Настоящий коллективный Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками учреждения на основе взаимных интересов сторон.

1.5. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях и оплате труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

В настоящем Договоре воспроизводятся также основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.6. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием работников учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.7. Профком обязуется содействовать эффективной деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами работы.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, однако члены профсоюза имеют в лице профсоюзной организации обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление им социально-бытовых льгот.

1.9. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.10. При реорганизации Договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора продолжается в течение 3-х месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении и дополнении действующего.

1.11. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

1.12. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры.

В течение 3-х дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

1.13. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3-х месяцев в течение года.

3

1.14. Администрация обязуется удерживать членские взносы через бухгалтерию на основе личных заявлений членов профсоюза и перечислять их на расчетный счет профкома (ст. 377 Трудового Кодекса РФ).

1.15. Администрация обязуется в течение 14 дней довести содержание Договора до трудового коллектива, обсуждение во всех структурных подразделениях. Размножение Коллективного договора осуществляется администрацией.

1.16. При условии выполнения настоящего Договора профсоюзный комитет воздерживается от организации и поддержки в учреждении забастовок.

1.17. Стороны коллективного договора договорились о проведении мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах при наличии финансирования или собственных финансовых средств.

Стороны коллективного договора участвуют в организации просветительских программ по противодействию ВИЧ/СПИДу при наличии финансирования или собственных финансовых средств.

Стороны коллективного договора способствуют проведению мероприятий в учреждении по предотвращению дискриминации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом и предоставлению социальной защиты ВИЧ - инфицированным и их семьям при наличии финансирования или собственных финансовых средств.

2. КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Контроль за выполнением Договора производится комиссией, состав которой утвержден сторонами по взаимной договоренности.

Комиссия рассматривает ход выполнения договора не реже одного раза в полугодие, информируя о результатах трудового коллектива учреждения.

2.2. Стороны, подписавшие договор, ежегодно или в другие предусмотренные сроки, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации договора.

Профком, подписавший договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положений договора.

Работодатель обязуется представлять профкому все необходимые сведения о финансово-экономической деятельности учреждения, всех изменениях в структуре учреждения и производственной политике.

2.3. Профком признает исключительное право администрации в вопросах планирования, управления деятельностью учреждения.

2.4. Для урегулирования разногласий создается комиссия по трудовым спорам, состоящая из равного количества представителей администрации и членов профсоюзного комитета в составе 4-х человек.

2.5. Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами.

2.6. Работникам запрещается курение в местах, где по соображениям техники безопасности и производственной санитарии был установлен такой запрет.

2.7. Работникам запрещается принимать пищу на рабочем месте.

2.8. Запрещается приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте.

2.9. Каждый работник обязан использовать любое выделенное ему оборудование по назначению: ему запрещается использовать это оборудование в личных целях. Сотрудники ГУЗ "Елецкая ГДБ" не должны использовать оборудование и материалы, принадлежащие учреждению, в личных целях.

2.10. Запрещается приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, проходить в учреждение или находиться там, в нетрезвом состоянии.

3. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

3.1. Оплата труда работников ГУЗ "Елецкая ГДБ" осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Липецкой области от 7 октября 2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

4

Оплата труда работников ГУЗ "Елецкая ГДБ" осуществляется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным главным врачом ГУЗ "Елецкая ГДБ" по согласованию с Управлением здравоохранения Липецкой области и Управлением экономического развития Липецкой области.

Любые изменения действующего штатного расписания, включая замену должностей, предусмотренных штатными нормативами, на должности, не предусмотренные штатными нормативами, увеличение должностных окладов в связи с повышением внутридолжностной квалификационной категории, увеличение тарифных ставок рабочих в связи с повышением тарифных разрядов единой тарифной сетки, утверждаются в формате нового штатного расписания по согласованию с Управлением здравоохранения Липецкой области и Управлением экономического развития Липецкой области.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения, сформированного за счет всех источников финансирования.

Порядок оплаты, установленный для категорий работников, финансируемых за счет средств областного бюджета, распространяется на категории работников, финансируемых за счет внебюджетных средств.

Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном действующим законодательством.

Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

В учреждении заработная плата работнику устанавливается трудовым договором («эффективным контрактом»). Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору. В трудовых договорах («эффективных контрактах») или дополнительных соглашениях к трудовому договору конкретизируются должностные обязанности работника за календарный месяц либо за установленную норму труда, условия оплаты труда работника, показатели и критерии

эффективности деятельности для осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг (выполняемой работы).

Месячная заработная плата каждого работника ГУЗ "Елецкая ГДБ", полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть менее минимального размера оплаты труда.

Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством или законодательством Липецкой области.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда работников ГУЗ "Елецкая ГДБ" формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из средств областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Источниками формирования фонда оплаты труда (ФОТ) являются бюджетные и внебюджетные средства.

При отсутствии поступления соответствующих средств на оплату труда из областного бюджета и иных источников финансирования стимулирующие выплаты

5
за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены приказом главного врача ГУЗ "Елецкая ГДБ".

Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

При формировании системы оплаты труда в учреждении рекомендуется обеспечивать дифференциацию в оплате труда основного и вспомогательного (прочего) персонала за счет оптимизации расходов на административно – управленческий персонал и вспомогательный персонал.

Предельная доля оплаты работников административно – управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40% от общего фонда оплаты труда.

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

Для врачей, среднего медицинского персонала и младшего медицинского персонала учреждения работа по совместительству может устанавливаться в пределах месячной нормы времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Должностной оклад – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Система оплаты труда работников учреждения, включает размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливается локальными

нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются в соответствии с их образованием и стажем работы.

Размеры должностных окладов общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются согласно Закона Липецкой области от 7 октября 2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

Размеры должностных окладов работникам учреждения устанавливаются главным врачом с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается уполномоченным исполнительным органом государственной власти области в сфере здравоохранения.

Должностные оклады заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются на 10 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя.

Должностные оклады по должностям заместителей руководителей из числа медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на 10-20 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Тарифные разряды оплаты труда рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников утверждаются на заседании тарификационной комиссии.

Изменение размеров должностных окладов (тарифных ставок) производится в следующие сроки:

- при изменении разряда оплаты труда – согласно дате приказа по учреждению;

- при присвоении почетного звания «Народный врач» и «Заслуженный врач» – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при наличии квалификационной категории – с даты вступления в силу приказа о присвоении квалификационной категории.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

Виды выплат **компенсационного характера**, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Правительства Липецкой области.

Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Липецкой области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре («эффективном контракте») с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих, установленных к окладу (должностному окладу).

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, должностные оклады (тарифные ставки) повышаются на 5, 10, 15, 20 и 25 процентов в зависимости от видов работ по итогам специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, то указанная выплата изменяется или отменяется.

Работодатель имеет право устанавливать доплаты к должностным окладам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ по личному заявлению работника, без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей). Максимальный размер доплаты законом не ограничен. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может по желанию работника компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не меньше времени, отработанного сверхурочно).

Сверхурочная работа – это работа, которая выполняется за пределами продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (год). При этом сверхурочные часы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 Трудового Кодекса РФ).

Сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени будут те часы, которые работник отработает сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работникам учреждения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, выплата за работу в ночное время производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время:

- рабочим – из расчета часовой тарифной ставки (должностного оклада) с учетом повышения за работу с вредными (или) опасными условиями труда;
- медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим – из расчета должностного оклада (часовой тарифной ставки) по занимаемой

7
должности с учетом повышения за работу с вредными (или) опасными условиями труда.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи выплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов должностного оклада (часовой тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными (или) опасными условиями труда.

Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

Работникам учреждения выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работа в праздничные и выходные дни оплачивается в двойном размере.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, и они должны выполнить эту норму, включающую и работу в нерабочие праздничные дни. Следовательно, при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Работа врачей-руководителей учреждений здравоохранения и их заместителей - врачей по специальности независимо от ее характера и объема отражается в документах по учету труда и его оплаты.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Остальные выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Виды выплат *стимулирующего характера*, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Правительства Липецкой области.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах ("эффективных контрактах"), дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений осуществляются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования учреждения.

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается специалистам учреждения с высшим и средним медицинским и фармацевтическим, а также с высшим немедицинским образованием с целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается работникам учреждения в случае, если им присвоена квалификационная категория по специальности в соответствии с занимаемой должностью.

Выплата устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 30% должностного оклада;
- первая квалификационная категория – 20% должностного оклада;
- вторая квалификационная категория – 10% должностного оклада.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам – руководителям лечебно-профилактических учреждений (амбулаторно-поликлинических учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав этих учреждений) и их заместителям - врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

Главной медицинской сестре, руководителям (со средним медицинским образованием) квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения.

Специалистам, работающим в учреждениях по должности "Биолог", выплата устанавливается за наличие квалификационной категории "Клиническая лабораторная диагностика".

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на 5 лет со дня присвоения квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной перееаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения и надбавка за наличие квалификационной категории не устанавливается.

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 5%;
- свыше 5 лет – 10%.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- в медицинских организациях независимо от формы собственности;
- по специальности.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата за выслугу лет руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет данным категориям работников учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;
- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

Выплата за выслугу лет выплачивается по основной должности, а для медицинского персонала – по основной и при работе по совместительству.

Изменение размеров выплат за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Работникам учреждения, имеющим государственную награду – почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается выплата в размере 25 процентов должностного оклада.

Работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, устанавливается выплата в размере 40 процентов должностного оклада.

При наличии почетного звания и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

Выплата за классность водителям производится в следующих размерах:

- 9
- 10 процентов за 2 класс при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей "В" и "Е", "С" и "Е", "D", "D" и "Е" или других возможных сочетаний категорий: "В, D", "С, D", "В, С, Е", "В, D, Е", "С, D, Е", "В, С, D, Е";
 - 25 процентов за 1 класс при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей "В, С, D, Е".

Выплата производится за фактически отработанное время в качестве водителя.

Водителям за безаварийную работу производится выплата в размере 25 процентов тарифной ставки.

В целях материальной заинтересованности в достижении высоких результатов и качества труда может осуществляться премирование работников в соответствии с утвержденными показателями качества работы в пределах средств запланированных на указанные цели и сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников учреждения производится в соответствии с Положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Премии начисляются как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии, начисляемой в абсолютном значении, определяется на заседании Комиссии по премированию.

Премияльные выплаты по итогам работы, начисляемые в процентном отношении к должностному окладу (ставке), исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки).

Премияльные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности медицинского работника.

Для оценки результативности и эффективности работы медицинских работников утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием

весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников.

Размеры стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются:

- руководителю учреждения – исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения;
- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно – руководителем учреждения;
- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений.

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается в размере 250% должностного оклада (тарифной ставки).

Конкретный размер выплаты работнику определяется в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).

Размер выплаты может быть снижен при ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей, а также в случае нарушения им трудовой дисциплины.

На премирование работников учреждения могут использоваться средства, полученные от платных медицинских и иных услуг, оказываемых населению. В фонд оплаты труда (зарботная плата с начислениями) может быть направлено до 70% средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При наличии экономического обоснования, в целях повышения уровня заработной платы медицинских работников, Учреждение вправе направлять на указанные цели до 85% поступивших средств.

В целях повышения престижности в работе медицинского персонала первичного звена амбулаторно – поликлинической службы медицинским

работникам устанавливаются следующие размеры выплат стимулирующего характера за специфику работы:

- врачам-педиатрам участковым – в размере до 110% должностного оклада в месяц;
- медицинским сестрам участковым врачей-педиатров участковых – в размере до 70% должностного оклада в месяц;
- фельдшеру кабинета врача-педиатра участкового – в размере до 70% должностного оклада в месяц;
- среднему медицинскому персоналу отделения неотложной медицинской помощи – в размере до 70% должностного оклада в месяц.

За медицинскую помощь, оказываемую медицинским персоналом в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, производится выплата за специфику работы:

- врачам – в размере до 55 процентов должностного оклада;
- фельдшерам – в размере до 50 процентов должностного оклада;
- медицинским сестрам – в размере до 35 процентов должностного оклада.

Начисление денежных выплат медицинским работникам осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время с предоставлением работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Денежные выплаты производятся не более чем на одну штатную должность (одну ставку) по основному месту работы. При занятии медицинским работником менее одной штатной должности (одной ставки) по основному месту работы денежные выплаты производятся пропорционально объему ставки по занимаемой должности.

Выплаты стимулирующего характера вышеуказанным медицинским работникам производятся с учетом выполнения качественных и количественных показателей и критерий эффективности работы.

Премии по итогам работы за квартал, полугодие и год руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово – хозяйственной деятельности в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, выплачиваются в размере:

- трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год – для руководителя;
- 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год – для заместителей руководителя и главного бухгалтера.

На премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

Оплата труда при суммированном учете рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени применяется повременная система оплаты труда – часовые тарифные ставки. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени исчисляется исходя из часовых тарифных ставок и фактически отработанных работником часов в месяце. При суммированном учете рабочего времени независимо от продолжительности учетного периода часовая тарифная ставка рассчитывается посредством деления месячной тарифной ставки на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. Норма рабочего времени в часах в учетном периоде определяется исходя из установленной для отдельных категорий медицинских работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

Продолжительность учетного периода для суммированного учета рабочего времени составляет:

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – квартал;
- для других категорий работников – год.

11

Перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам учреждения с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому – пребывание медицинского работника учреждений дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

Режим рабочего времени и его учет во время дежурства на дому устанавливаются в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и в соответствии с положением об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 N 148н.

3.2. Администрация обязуется:

➤ выплату заработной платы осуществлять в рабочее время 2 раза в месяц: 12 и 27 числа каждого месяца.

В случаях, когда выплата заработной платы совпадает с выходными или праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата перечисляется на банковские пластиковые карты исключительно с согласия работника.

Выплата процентов за задержку выплаты заработной платы осуществляется в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

➤ предоставлять информацию профкому и работнику о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате суммы.

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

➤ предоставлять информацию профкому и работнику о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате суммы.

3.3. Размер прибыли от платных услуг, порядок ее распределения определяются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель обязан принять меры к немедленному устранению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

3.5. В случае смерти работника ближайшим родственникам установить выплату единовременного пособия из средств фонда социального страхования.

3.6. При наличии финансовых возможностей оказывать материальную помощь (не ниже установленного минимального размера оплаты труда) к 1 сентября работающим женщинам, имеющим заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, при наличии детей школьного возраста.

3.7. Оказывать материальную помощь сотрудникам, имеющим детей инвалидов, многодетным матерям, одиноким матерям, матерям погибших военнослужащих ко дню матери при наличии денежных средств за счет экономии фонда оплаты труда.

3.8. При наличии финансовых возможностей премировать призеров конкурсов профессионального мастерства.

3.9. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых выходных дня.

3.10. Установить расход топлива на приобретаемый автотранспорт согласно норм расхода топлива и смазочных материалов на автотранспорт.

3.11. Увеличить расход топлива на 10 % для автомобилей, обслуживающих вызова с тяжелыми дорожными условиями в период распутицы и снежных заносов.

4. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ОТПУСКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. Установить:

- для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю;
- для административно-управленческого персонала и административно-хозяйственного персонала продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю;
- для работников занятых на работах с вредными условиями труда сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

Режим труда и отдыха устанавливается в соответствии с законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. В учреждении разрешается работа до 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 Трудового Кодекса). Это не относится к тем случаям, когда работа в одну из смен является для работника основной, а в другую – внутренним совместительством, поскольку она выполняется по различным трудовым договорам.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа ГУЗ "Елецкая ГДБ", не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников ГУЗ "Елецкая ГДБ". График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.4. Установить, что ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.5. Установить предоставление дополнительных оплачиваемых дней отпуска к продолжительности ежегодного отпуска. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяется локальным нормативным актом ГУЗ "Елецкая ГДБ".

4.6. Установить 3-х дневный дополнительный отпуск за выслугу лет:

- врачам-педиатрам участковым;
- заведующим консультативно – диагностическим отделением;
- медицинским сестрам участковым.

4.7. По соглашению между работником и работодателем допускается разделение ежегодного отпуска (ст. 125 ТК РФ).

4.8. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, за исключением времени нахождения на курсах повышения квалификации, нахождения в командировке по заданию Работодателя и нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

5.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

5.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, В ТОМ ЧИСЛЕ ЖЕНЩИН

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда в учреждении в соответствии с существующим законодательством РФ и требованиями норм и правил по охране труда.

Не реже одного раза в 5 лет проводить специальную оценку условий труда.

6.2. Не допускать эксплуатацию производственных объектов и рабочих мест при нарушении требований охраны труда впредь до проведения необходимых мероприятий по приведению их к норме.

6.3. На основании существующих нормативных документов, результатов специальной оценки условий труда предоставлять предусмотренные законодательством льготы и компенсации за вредные условия труда (льготное пенсионное обеспечение, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко).

6.4. Декларировать рабочие места, на которых не выявлены вредные и опасные производственные факторы в ходе проведения специальной оценки условий труда.

6.5. В соответствии с результатами аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда, с типовыми отраслевыми нормами обеспечить работающих спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, осуществлять ее стирку, химчистку, ремонт.

6.6. Проводить в соответствии с нормативными документами предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работающих.

6.7. Обучать работников безопасным методам и приемам работы.

6.8. Не привлекать и не допускать работников, в том числе с их согласия к работе, которая по заключению медицинских учреждений противопоказана им по состоянию здоровья.

6.9. Проводить предусмотренные нормативными документами расследование каждого несчастного случая, происшедшего с работником при выполнении им трудовых обязанностей.

6.10. Застраховать участковых врачей и медицинских сестер от несчастного случая, учитывая специфику их работы (за счет средств фонда оплаты труда в соответствии с правилами коллективного страхования) при наличии экономии фонда оплаты труда.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой, необходимыми для их работы, множительной техникой, представляет зал для проведения собраний, транспорт для решения общественных вопросов. Проведение собраний членов профсоюза осуществляется в рабочее время, не менее чем за 1 час до окончания рабочей смены.

7.2. Членам профсоюза не освобожденным от своей производственной работы, совместным решением работодателя и профкома предоставляется необходимое время для выполнения общественных работ в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

По мере необходимости для выполнения общественной работы представление председателю профкома не более 2-х дней, членам профкома не более 1-го дня с сохранением среднего заработка.

7.3. Работодатель гарантирует обеспечение профсоюзного комитета информацией необходимой ему для проведения колдоговорной кампании, заключения коллективных договоров и контроля за их исполнением, по взаимно согласованному перечню.

7.4. Работодатель на основании личного письменного заявления члена профсоюза обеспечивает организацию безналичной системы удержания взносов на предприятии и своевременное их перечисление.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННЫХ СТОРОН, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УПОЛНОМОЧЕННОГО РАБОТНИКАМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

8.1. Стороны договорились соблюдать и развивать в отношениях между собой принципы взаимного уважения и социального партнерства:

- равноправие участников коллективных переговоров;
- паритетное представительство в осуществлении контроля за выполнением принятых обязательств;
- добровольность в принятии обязательств;
- взаимная ответственность при невыполнении условий коллективного договора;
- учет реальных возможностей материального, производственно-технического и финансового обеспечения принимаемых обязательств в коллективном договоре;
- полномочность представителей сторон;
- соблюдение норм законодательства.

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.5. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

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

8.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Коллективный договор подписали:

от Работодателя

от Работников



Главный врач

Г.Н. Кузнецова

Председатель профсоюзного комитета

О.Л. Загрядская

