

**КИРОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ Г. КИРОВА»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на период с 07 августа 2020 года по 06 августа 2023 года

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>№п/п</b>	<b>Наименование</b>	<b>Стр.</b>
1.	Общие положения	4
2.	Трудовой договор	8
3.	Рабочее время	13
4.	Время отдыха	18
5.	Оплата труда, иные виды материального стимулирования	24
6.	Гарантии и компенсации	31
7.	Гарантии занятости	33
8.	Охрана труда и здоровья	36
9.	Дисциплина труда	40
10.	Дополнительное профессиональное образование работников	42
11.	Материальная ответственность	44
12.	Обеспечение условий деятельности профсоюзного комитета Учреждения	46
13.	Права работающих женщин и работников с семейными обязанностями	48
14.	Права молодых работников	53
15.	Заключительные положения	55
<b>Приложения</b>		
Приложение № 1	Перечень лиц, имеющих право на отпуск в любое удобное для них время	

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» и заключается между Работодателем и Работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Настоящий Коллективный договор заключен в целях соблюдения гарантий трудовых прав и свобод Работников, создания благоприятных условий деятельности КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова», максимально способствующих стабильной и производительной работе, росту общественного престижа и деловой репутации, защиты прав и интересов Работников и Работодателя. Коллективный договор направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова», повышение жизненного уровня Работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного трудового договора (ст. 1 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Понятие Коллективного договора**

Настоящий Коллективный договор Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» (далее – Учреждение) на основе соблюдения взаимных интересов Сторон.

Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

### **1.2. Стороны Коллективного договора**

Сторонами настоящего Коллективного договора являются Кировское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» в лице главного врача Одношивкина Сергея Юрьевича (далее – Работодатель) и работники Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация (далее – Профком) в лице председателя Первичной профсоюзной организации Кировского областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» Сафонова Александра Викторовича.

### **1.3. Предмет Коллективного договора**

Предметом настоящего Коллективного договора является урегулирование социально-трудовых отношений, входящих в предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ), достижение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учетом экономических возможностей, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленным действующим трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 41 ТК РФ).

### **1.4. Действие Коллективного договора**

1.4.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания.

1.4.2. В течение 7 (семи) дней с момента подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду. Вступление в силу настоящего Коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации. Стороны обязаны исполнять условия настоящего Коллективного договора с момента его вступления в силу.

1.4.3. После окончания действия настоящего Коллективного договора Стороны могут продлить его действие на срок не более трех лет.

1.4.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4.5. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.4.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения и расторжения трудового договора с его руководителем, председателем Профкома.

1.4.7. При реорганизации Учреждения (слиянии, присоединении, выделении, разделении, преобразовании) настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.4.8. Все приложения к настоящему Коллективному договору, на которые есть ссылка в тексте, являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

## **1.5. Соотношение Коллективного договора с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами**

1.5.1. Коллективный договор заключен на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также действующего законодательства Российской Федерации.

1.5.2. Положения настоящего Коллективного договора не должны противоречить отраслевым соглашениям, заключаемым между Кировской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Кировской области (далее – Отраслевое соглашение).

1.5.3. Содержание и структура Коллективного договора определена Сторонами (ст. 41 ТК РФ) и составляет 15 разделов с приложениями.

1.5.4. В настоящий Коллективный договор включены нормативные правовые акты, касающиеся трудовой деятельности Работников, которые, в установленном законом порядке, должны быть предусмотрены в Коллективном договоре.

## **1.6. Общие обязательства Сторон**

1.6.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников Работодатель обязуется соблюдать требования трудового законодательства Российской Федерации, в том числе ст. 22 ТК РФ:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать Работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень Работников;
- реализовывать программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда с целью снижения профессиональных рисков Работников Учреждения;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников Учреждения, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- повышать социальные гарантии по мере финансовых возможностей Учреждения (оплата дополнительных отпусков и др.);
- обеспечить в полном объеме право Профкома на контроль за соблюдением трудового законодательства, оплаты труда, выполнением Отраслевого соглашения и Коллективного договора;
- принимать участие в организации и проведении общественно-массовых мероприятий.

1.6.2. Работодатель признает Профком представителем Работников Учреждения, уполномочивших его общим собранием членов профсоюза (Протокол отчетно-выборной конференции первичной профсоюзной организации ППО КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» от 27.11.2019г.) представлять их интересы в области социального партнерства и связанных с ними социально-экономических отношений (ст. 30 ТК РФ). Представители Работников участвуют в работе по установлению надлежащего исполнения условий Коллективного договора Работодателем.

1.6.3. Работодатель и Профком решают спорные вопросы путем переговоров на принципах социального партнерства, принятия компромиссного решения.

1.6.4. Работодатель и Профком обязуются осуществлять систематическую работу по выполнению условий Коллективного договора и, не реже, чем один раз в год, отчитываться перед Работниками о проделанной работе с приглашением профсоюзного актива.

1.6.5. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ч. 1,2 ст. 51 ТК РФ).

1.6.6. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом (ст. 371, 372, 373 ТК РФ).

1.6.7. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения в рамках настоящего Коллективного договора Профком обязуется:

- оказывать помощь Работодателю в обеспечении устойчивой деятельности Учреждения;

- осуществлять профсоюзный контроль за обеспечением охраны труда в структурных подразделениях Учреждения, при заключении и расторжении трудового договора с Работодателем, подготовкой и переподготовкой кадров;
- оказывать помощь Работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- принимать активное участие в организации и проведении общественно-массовых мероприятий.

## **1.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор**

1.7.1. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся по взаимному соглашению Сторон.

1.7.2. Состав Комиссии и ответственные лица от каждой Стороны по подготовке и проверке выполнения Коллективного договора назначаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения Профкома.

1.7.3. Комиссия по подготовке и проверке выполнения Коллективного договора:

1.7.3.1. Рассматривает письменные заявления Работников и представителей Работодателя о возможности внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, протоколирует решение о внесении изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор и доводит информацию до сведения Работников.

1.7.3.2. Контролирует исполнение принятых Сторонами обязательств по настоящему Коллективному договору не реже 1 раза в год.

## **1.8. Контроль исполнения Коллективного договора. Ответственность сторон**

1.8.1. Стороны обязуются разъяснять Работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Коллективном договоре.

1.8.2. Стороны своевременно предоставляют друг другу полную и достоверную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.8.3. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются их соблюдать и выполнять.

1.8.4. Решения общего собрания Работников, принятые в пределах полномочий, в соответствии с законодательством, обязательны для Работодателя и Работников.

1.8.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Работодатель и Профсоюзный комитет ежегодно.

1.8.6. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств или внести изменения.

1.8.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.8.8. Для подведения итогов выполнения настоящего Коллективного договора ежегодно силами Комиссии по подготовке и проверке выполнения Коллективного договора, указанной в пункте 1.7.2. настоящего Коллективного договора, иницируется собрание Комиссии, на которой Стороны отчитываются в выполнении обязательств по настоящему Коллективному договору.

## **Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции, подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, отраслевыми и иными соглашениями и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Трудовые отношения с Работниками Учреждения оформляются на основе эффективного контракта. Эффективный контракт – это трудовой договор с Работником Учреждения, в котором уточнены его должностные обязанности (трудовая функция), условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества труда.

2.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении (ст. 56 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

«Работодатель» - КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова». Официальным представителем Работодателя является главный врач.

«Работник» – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора (эффективного контракта) и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ.



2.3. Трудовые отношения с Работниками регулируются на основе Трудового кодекса РФ, настоящего Договора, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.4. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.5. В трудовой договор вносятся обязательные условия в соответствии со статьей 57 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре по соглашению Сторон могут предусматриваться следующие дополнительные условия:

2.6.1. Условие об испытании (стажировка, испытательный срок) Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (в соответствии со ст. 70, 71 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера и его заместителей, руководителей структурных подразделений Учреждения – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания (нарушение должностной инструкции) Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

2.6.2. Информация о неразглашении охраняемой законом тайны (врачебной, государственной, служебной, коммерческой и иной).

2.6.3. Обязанность Работников отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.6.4. Обязанность Работников исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

2.6.5. Условие о дополнительном страховании жизни и здоровья выездного персонала, участвующего в оказании скорой медицинской помощи населению (при наличии финансовых возможностей Учреждения).

2.7. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.60 ТК РФ), федеральными законами, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова».

С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.8. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть заключен второй трудовой договор с Работником о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и других организаций в соответствии с действующим законодательством (ст. 60.1 ТК РФ, ст. 282 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41).

2.9. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника при наличии уважительных причин, в каждом конкретном случае решение принимается индивидуально (ст.77, 78, 79, 80, 292 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2,3 или 5 части ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации со ст. 373 ТК РФ.

2.11. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося

неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

2.12. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.13. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 72 – 76 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.14. Работодатель обязуется:

2.14.1. Обеспечить полную занятость Работников в соответствии с должностью, профессией и квалификацией;

2.14.2. Осуществлять перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

2.14.3. Сохранять за Работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять Работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.14.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Учреждении предложить Работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других структурных подразделениях Учреждения.

2.15. При необходимости Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников. Указанное право реализуется путем заключения ученического договора между Работником и Работодателем в соответствии со статьей 198 ТК РФ.

2.16. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с действующими должностными инструкциями, Коллективным договором, инструкцией по охране труда на своем рабочем месте, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.68 ТК РФ).

2.17. Работники, вновь поступающие на работу, а также состоящие в трудовых отношениях с Работодателем, обязаны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) с целью определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

Работники Учреждения должны проходить указанные медицинские осмотры (обследования) также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

2.18. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет (ч. 5 ст. 213 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695).

2.19. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) Работники проходят в соответствии с утвержденным графиком.

Стороны договорились, что медицинские Работники, имеющие режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику, проходят обязательный периодический медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование в свободное от работы время.

Перечень должностей Работников Учреждения, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию, утверждается приказом руководителя Учреждения.

Распоряжение руководителя структурного подразделения о необходимости пройти периодический медицинский осмотр (обследование) и обязательное психиатрическое освидетельствование в установленные сроки является для работника обязательным к неукоснительному исполнению.

Отказ Работника от прохождения очередного периодического медицинского осмотра (обследования) и обязательного психиатрического освидетельствования без уважительной причины рассматривается Работодателем как нарушение трудовой дисциплины.

Работодатель не допускает Работника к выполнению им трудовых обязанностей без прохождения им обязательного медицинского осмотра (обследования) и обязательного психиатрического освидетельствования (ст. 76 ТК РФ).

2.20. Персональные данные работника – информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника, относится к конфиденциальной информации.

Порядок обработки, хранения и использования персональных данных Работников устанавливается Работодателем в соответствии с Конституцией Российской Федерации и с соблюдением требований ст. 86-88 ТК РФ, перечнем сведений конфиденциального характера, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 06.03.1997 № 188, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ, Положением о работе с персональными данными работников и иными нормативными актами, действующими на территории Российской Федерации.

2.21. Права и обязанности главного врача Учреждения в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения, трудовым договором.

Права и обязанности главного врача составляют права как руководителя юридического лица, а также права и обязанности руководителя как наемного Работника.

Главный врач является единоличным исполнительным органом Учреждения, действует на основе единоначалия в рамках, установленных учредителем, организует работу Учреждения, самостоятельно решает все вопросы деятельности Учреждения, за исключением вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации или учредительными документами к ведению иных органов.

2.22. Профсоюзный комитет обязуется:

2.22.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.22.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.22.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Режим работы КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова».

Учреждение работает в круглосуточном режиме ежедневно. Режим рабочего времени в Учреждении определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время начала и окончания работы Работников устанавливается графиком работы, который доводится до Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие под подпись и размещается на информационных стендах.

График работы Работникам устанавливается Работодателем с учетом производственных условий и необходимости с учетом мотивированного мнения Профкома. Порядок планирования и распределения рабочего времени для каждой группы Работников определяется локальными нормативными актами Учреждения.

3.3. В Учреждении устанавливаются следующие режимы рабочего времени, закрепленные трудовым договором с Работниками:

3.3.1. Нормальный режим работы.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в Учреждении – 40 часов в неделю в соответствии со статьей 91 ТК РФ.

3.3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьями 92, 284, 350 ТК РФ, иными нормативным документам для следующих лиц:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- для врача-психиатра, среднего медицинского персонала, работающих в составе психиатрических бригад при работе по оказанию медицинской помощи и эвакуации граждан, страдающих психическими заболеваниями – не более 36 часов в неделю;
- для старшего врача оперативного отдела, фельдшеров (медицинских сестер) по приему вызовов СМП и передаче их выездным бригадам СМП – не более 36 часов в неделю;
- для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации, с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочем месте (далее по тексту – СОУТ).
- для женщин, работающих в отделениях скорой медицинской помощи, расположенных в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1).
- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 №101).

3.3.3. По соглашению Сторон Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время в соответствии со статьей 93 ТК РФ. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих Работников:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя.

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

Оплата труда Работника при работе на условиях неполного рабочего дня производится пропорционально отработанному им времени.

3.3.4. Учреждение работает в круглосуточном режиме. Период работы в ночное время устанавливается с 22 часов до 6 часов (ст.96 ТК РФ). В структурных подразделениях продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, определяется графиком работы, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома. График работы персонала Учреждения, режим работы выездного персонала и режим работы сотрудников оперативного отдела устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.3.5. В Учреждении, в связи с необходимостью оказывать населению города Кирова и Кировской области скорую медицинскую помощь круглосуточно, введен суммированный учет рабочего времени, при котором продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с установленной ст.110 ТК РФ при соблюдении средней нормы за учетный период.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

При суммированном учете рабочего времени работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, признается сверхурочной работой. Количество сверхурочных часов работы определяется как разница между фактически отработанными часами и нормой времени за учетный период по состоянию на последний день учетного периода, и не должно превышать 120 ч в год.

Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством РФ.

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменщика Работник заявляет об этом руководителю структурного подразделения или лицу, его замещающему, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Запрещается покидать рабочее место без разрешения руководителя структурного подразделения, лица его замещающего или Работодателя (в зависимости от подчинения).

Работника, появившегося на работе с признаками алкогольного опьянения, а также в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, руководитель структурного подразделения или лицо, его замещающее, отстраняет от работы в соответствии с требованиями ст. 76 ТК РФ.

3.3.6. Режим работы с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий Работников.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться по распоряжению Работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами,

установленной для них продолжительности рабочего времени в соответствии со ст. 101, 119 ТК РФ.

Перечень должностей Работников Учреждения, которым установлен режим работы с ненормированным рабочим днем, утверждается приказом главного врача Учреждения учетом мнения Профсоюзного комитета. Приказом руководителя Учреждения.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

3.4. График работы Работников Учреждения устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час на основании статьи 95 ТК РФ, за исключением Работников, работающих при суммированном учете рабочего времени.

3.7. Служебные поездки Работников:

3.7.1. Работники обязаны направиться в командировку по распоряжению Работодателя. Необоснованный отказ от командировки является нарушением трудовой дисциплины. В таком случае Работники привлекаются к дисциплинарной ответственности согласно статьям 192, 193 ТК РФ, за исключением Работников, которым законодательно установлены ограничения для направления в служебную командировку.

3.7.2. Не направляются в служебную командировку без письменного согласия:

- Работники в период действия ученического договора в соответствии со статьей 203 ТК РФ.

- беременные женщины в соответствии статьей 259 ТК РФ.

- женщины, имеющие детей до трех лет, матери и отцы, воспитывающие детей до пяти лет без супруга (супруги), а также опекуны (попечители) несовершеннолетних, работники, имеющие детей-инвалидов, а также осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии со статьями 259, 264 ТК РФ.

- Работники в возрасте до 18 лет в соответствии со статьей 268 ТК РФ.

- иные Работники в соответствии с Федеральными законами, постановлениями Правительства РФ.

3.7.3. В таблице учета рабочего времени Работников дни служебных командировок табелируются командировкой.

3.7.4. Работодатель возмещает Работникам, указанным в пункте 3.7.1 настоящего Коллективного договора, расходы, связанные со служебными командировками и поездками в соответствии с нормами, установленными федеральными и региональными нормативными актами:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;



- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные в соответствии с действующим законодательством);
- иные расходы, произведенные Работниками с разрешения Работодателя.

В случаях, когда планируемые расходы, связанные со служебными командировками и поездками, превышают установленные нормы, Работник обязан предварительно (до начала служебной командировки и поездки) согласовать их с Работодателем.

### 3.8. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени:

Работодатель имеет право в порядке, установленном статьей 97 ТК РФ, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника:

3.8.1. Для осуществления сверхурочной работы в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период с учетом трудовых договоров по внутреннему совместительству.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8.2. В случаях, если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня на основании статьи 101 ТК РФ.

3.8.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется ст. 113 ТК РФ. Запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- 1) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- 2) Работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

3.8.4. Работник по соглашению с Работодателем может осуществлять работу сверх установленной продолжительности рабочего времени (совместительство). Это выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, как по месту их основной работы, так и у другого Работодателя.

Устанавливается запрет на совместительство в соответствии со статьей 282 ТК РФ:

- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам в иных случаях, установленных федеральными законами.

3.9. Режим работы (в том числе с учетом совместительства), время перерывов для отдыха и питания, график смен, работа в выходные и нерабочие праздничные дни Учреждения утверждаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.10. Работодатель обязуется в соответствии с Отраслевым соглашением предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам первичной профсоюзной организации по охране труда не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения ими общественных обязанностей, разрешить председателю Профкома (с сохранением среднего заработка) использовать часть рабочего времени (до 5 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей.

3.11. Профком обязуется осуществлять контроль соблюдения Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения, и их соответствия нормам трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).

#### **Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению в соответствии с трудовым законодательством (ст. 106, 107 ТК РФ), Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

4.2. В Учреждении устанавливается следующее время отдыха в соответствии со статьями 107, 112 ТК РФ:

4.2.1. Перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) (ст. 108 ТК РФ).

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

Время предоставления обеденного перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.2.2. Дежурному персоналу оперативного отдела по условиям работы предоставляются перерывы для отдыха и приема пищи. В течение 12-часовой смены суммарное время для отдыха и приема пищи составляет не менее 140 минут, в течение ночной 12-часовой смены суммарное время для отдыха и приема пищи составляет не менее 168 минут, в течение 24-часовой смены суммарное время для отдыха и приема пищи

составляет соответственно не менее 140 минут и не менее 178 минут, при этом продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва не должна превышать 1 час. Конкретное время перерыва для отдыха и приема пищи определяется в зависимости от оперативной обстановки Учреждения.

#### 4.3. Выходные и нерабочие праздничные дни:

4.3.1. Предоставление выходных дней Работникам регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.3.2. Дополнительные выходные дни предоставляются по личному заявлению работника при предоставлении необходимых документов:

- донорам;
- одному из родителей, имеющих детей-инвалидов;
- родителям детей-первоклассников в связи с началом учебного года без сохранения заработной платы (в случае, если оба родителя являются работниками Учреждения, выходной день предоставляется обоим родителям);
- для прохождения диспансеризации один раз в три года (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ); предпенсионерам и пенсионерам - два рабочих дня один раз в год (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ), при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем;
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (ст. 262 ТК РФ);
- женщинам, работающим в сельской местности, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

#### 4.4. Ежедневный (междусменный) отдых:

Для выездного персонала и персонала оперативного отдела продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности ежедневного (междусменного) отдыха, равна не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену), продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

4.5. Отпуск (ежегодный оплачиваемый, без сохранения заработной платы, учебный и т.д.).

Отпуск – это вид времени отдыха, который представляет собой определенное количество свободных от работы календарных дней (кроме праздничных) и предоставляется работнику для отдыха и восстановления работоспособности. На время отпуска работнику сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

Работник, использовавший основной ежегодный отпуск авансом, при увольнении обязан в добровольном порядке компенсировать Работодателю дни ежегодного основного оплачиваемого отпуска, использованного авансом, путем внесения (или удержания Работодателем при окончательном расчете) необходимой суммы в бухгалтерию Учреждения.

Удержание за дни ежегодного основного оплачиваемого отпуска, использованного авансом, не производится, если работник расторгает трудовые отношения по основаниям, указанным в п. 1, 2, 4 ст. 81 ТК РФ, п. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

Продолжительность основного и дополнительного оплачиваемого отпуска рассчитывается пропорционально отработанному времени.

4.5.1. Право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска имеют Работники, работающие по трудовому договору:

- постоянные Работники в соответствии со статьей 21 ТК РФ;
- совместители в соответствии со статьей 287 ТК РФ;
- Работники, трудящиеся на условиях неполного рабочего времени, в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса РФ;
- Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляется оплачиваемый отпуск из расчета два рабочих дня за месяц работы в соответствии со ст. 291 ТК РФ и ст. 59 ТК РФ.
- Работникам, принятым на сезонные работы предоставляется оплачиваемый отпуск из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

4.5.2. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ.

4.5.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- 28 календарных дней Работникам в соответствии со статьей 115 ТК РФ;
- 31 день Работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со статьей 267 ТК РФ;
- 30 дней Работникам, имеющим группу инвалидности, в соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.5.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- Работникам, которым установлен режим работы с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 119 ТК РФ, кроме внешних совместителей.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью не менее 3 календарных дней и максимальной продолжительностью 14 календарных дней.

Основанием для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем является особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

- Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасными условиями труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

Основанием для предоставления Работнику дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда служат обстоятельства,

связанные с выполнением конкретной трудовой функции. Такой отпуск призван компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье Работника в процессе труда.

В стаж работы, дающий право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК РФ).

Дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не может предоставляться авансом. Полный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, фактически отработавшим на должностях с вредными условиями труда в соответствующем рабочем году не менее 11 месяцев. Во всех остальных случаях дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально отработанному в соответствующих условиях времени (Решение Верховного суда РФ от 15.04.2004 № ГКПИ 04-484).

- врачам выездных бригад, старшим врачам, среднему медицинскому персоналу выездных бригад, лицам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад, перешедшим на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или на работу в качестве старших фельдшеров, водителям выездных бригад, старшим фельдшерам подстанций предоставляется дополнительный трехдневный отпуск за непрерывный стаж работы в Учреждении свыше трех лет в соответствии с п. 32 Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22.09.1977г. № 870 (Приказ Минздрава СССР от 31.10.1977 №972), Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 19.08.1982г. № 773 (Приказ Минздрава СССР от 24.09.1982 № 950), п. 5 Постановления ЦК КПСС и Совета министров СССР от 16.10.1986г. № 1240 (Приказ Минздрава СССР от 24.10.1986 N 1420), Постановлением Совета Министров РСФСР от 01.03.1991 № 116 (Приказ Минздрава РСФСР от 13.03.1991 N 42).

- иным категориям Работников дополнительный отпуск может предоставляться по инициативе Работодателя.

Перечень должностей с указанием количества дней дополнительного отпуска, предоставляемого за ненормированный рабочий день, по результатам специальной оценки условий труда и по инициативе Работодателя утверждается приказом руководителя Учреждения.

Дополнительный отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску при наличии производственной возможности, или использован отдельно полностью или по частям.

4.5.5. По письменному заявлению Работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, указанных в ст. 126 ТК РФ.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией (ст. 117 ТК РФ).

4.5.6. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска:

4.5.6.1. Ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ) Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает и доводит до сведения всех Работников график очередности предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4.5.6.2. В соответствии со ст. 125 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между Работником и Работодателем, при этом одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5.6.3. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам допускается по соглашению с Работодателем и с учётом мнения Профкома в соответствии со статьей 124 ТК РФ.

4.5.6.4. При составлении графиков очередности ежегодных оплачиваемых отпусков предусматривается преимущественное право Работников на предоставление отпуска в удобное для них время согласно Трудовому кодексу РФ и иным нормативным актам. Перечень лиц, которые имеют право на отпуск в любое удобное для них время, утверждается настоящим Коллективным договором (Приложение № 1 к Коллективному договору). Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.5.6.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работников по истечении шести месяцев непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (статья 122 ТК РФ).

4.5.6.6. За второй и последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.5.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Федеральными законами сохранялось место работы, в т.ч. время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе Работников отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (ст. 121 ТК РФ).

4.5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению Работника могут предоставляться по частям.

4.5.9. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.5.10. Отпуск без сохранения заработной платы:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.5.10.1. Работодатель на основании письменного заявления Работника должен предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

4.5.10.2. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

4.5.11. Учебный отпуск предоставляется по заявлению Работника в соответствии со статьями 173-176 Трудового кодекса РФ по соглашению с Работодателем.

4.6. Дополнительные дни отдыха Работникам в случае сдачи крови или ее компонентов предоставляются в соответствии со статьей 186 ТК РФ.

4.7. Отпуск по уходу за ребенком, а также отпуск Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

4.8. Профсоюзный комитет имеет право:

4.8.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий Коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения.

4.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.8.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА, ИНЫЕ ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

Оплата труда Работников регулируется нормами трудового законодательства Российской Федерации (в том числе ст. 129-163 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кировской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

5.1. В КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» действует система оплаты труда, установленная Коллективным договором, Положением об оплате труда, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Кировской области с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, трехстороннего Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области, Отраслевым соглашением между Кировской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Кировской области;
- профессиональных стандартов;
- мнения Профкома Учреждения.

5.2. Порядок оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда работников КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» и иными локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

5.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя фиксированные размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от должности и квалификации работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников Учреждения основана на достижении работниками качественных и количественных показателей работы.



Показатели эффективности деятельности работников Учреждения и периодичность их оценки, условия установления соответствующих им стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, настоящим Коллективным договором, трудовым договором.

5.4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда должна быть установлена не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам Учреждения до введения изменений, при условии сохранения трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнении ими работ той же квалификации.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждения за труд в зависимости от количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

5.5. Месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ за полностью отработанную месячную норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности. При условии работы по совместительству или на неполную ставку, оплата труда Работников должна быть не ниже минимального размера труда и исчисляется пропорционально отработанному времени.

5.5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда, или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается оптимальным или допустимым, то повышение оплаты труда не производится, согласно с Положением об оплате труда работников КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова».

5.5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР» и совместным постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от

17.10.1988 N 546/25-5.

В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работникам структурных подразделений учреждения, расположенных в Афанасьевском, Белохолуницком, Богородском, Верхнекамском, Даровском, Зуевском, Кирово-Чепецком, Куменском, Лузском, Мурашинском, Нагорском, Омутнинском, Опаринском, Орловском, Подосиновском, Слободском, Унинском, Фаленском, Юрьянском районах Кировской области и в г. Кирове, применяется районный коэффициент в размере 1,15.

5.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

5.6.1. при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы работника находятся в Учреждении, или со дня предъявления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

5.6.1.1. Размеры выплаты за стаж непрерывной работы для работников, занимающих должности:

старший врач станции скорой медицинской помощи;

врачи, средний медицинский персонал, водители выездных бригад скорой медицинской помощи;

врачи, средний медицинский персонал, водители отделения экстренной консультативной скорой медицинской помощи;

врачи выездных бригад станции (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работники из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станции (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, главного фельдшера станции скорой медицинской помощи, фельдшера (медицинская сестра) кабинета круглосуточной подготовки к работе медицинских укладок и медицинская сестра стерилизационной - сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах;

составляет не менее:

от 3 лет до 5 лет – 20 процентов должностного оклада;

от 5 лет до 7 лет – 35 процентов должностного оклада;

свыше 7 лет – 50 процентов должностного оклада.

5.6.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

5.6.3. выплата за наличие квалификационной категории устанавливается с момента издания распорядительного акта о присвоении квалификационной категории: высшая, первая, вторая.

5.6.3.1. водителям автомобиля выплаты за классность – со дня предоставления работником подтверждающего документа:

1 класса (В, С, Д, Е) или (В, С, Д, ВЕ, СЕ, ДЕ);

2 класса (В, С, Д) или (В, С, Е) или (В, С, ВЕ, СЕ);

5.6.4. при присвоении почетного звания, при присуждении ученой степени по профилю Учреждения или деятельности работника – со дня представления работником документов, подтверждающих присвоение почетного звания (ученой степени).

5.7. Продолжительность работы по совместительству медицинских и фармацевтических работников Учреждения устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

5.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

При возложении отдельных функций лечащего врача на фельдшера фельдшерской бригады в соответствии с Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.03.2012 № 252н «Об утверждении порядка возложения на фельдшера, акушерку руководителем медицинской организации при организации оказания первичной медико-санитарной помощи и скорой медицинской помощи отдельных функций лечащего врача по непосредственному оказанию медицинской помощи пациенту в период наблюдения за ним и его лечения, в том числе по назначению и применению лекарственных препаратов, включая наркотические лекарственные препараты и психотропные лекарственные препараты» может устанавливаться выплата стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя Учреждения с указанием причины возложения и размера выплат.

5.9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере всем Работникам за фактически отработанные часы (ст. 153 ТК РФ).

5.12. В соответствии с Положением об оплате труда работников КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» работодатель в целях материального стимулирования Работников может устанавливать (при наличии финансовых возможностей) выплаты стимулирующего характера и осуществляться премирование по следующим основаниям:

- выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;
- подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, областного уровня и т.п.);
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п.

- по итогам работы за определенный период (месяц, 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выполнение плановых показателей работы учреждения, структурных подразделений;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

5.12.1. Показатели эффективности, высоких результатов и качества труда закреплены в Положении о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат за качество и эффективность труда Работникам, заключаемом Работником с Учреждением. Порядок оценки показателей эффективности, высоких результатов и качества труда по категориям Работников устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

5.12.2. Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не берется в расчет при начислении иных стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

5.12.3. Установление выплат стимулирующего характера по иным основаниям и разовое премирование осуществляется на основании письменных представлений заместителей главного врача, руководителей структурных подразделений и приказа главного врача Учреждения.

5.13. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (ст. 139 ТК РФ), за исключением материальной помощи, оплаты стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922).

5.14. В пределах фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

Единовременная материальная помощь выплачивается в связи с несчастными случаями, смертью родителей, детей, супруга, стихийными бедствиями, кражей имущества, подтвержденной справкой правоохранительных органов, тяжелой продолжительной болезнью. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, но не более трех должностных окладов.

5.15. На основании Положения об оплате труда работников КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» в пределах фонда оплаты труда работникам учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты:

при награждении государственными наградами,  
почетными грамотами,  
в связи с юбилейными и праздничными датами.

5.16. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, эффективности труда, за продолжительную безупречную работу Работодатель по согласованию с Профкомом поощряет Работников:

- объявляет благодарность;
- премирует;
- награждает почетными грамотами;

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

5.17. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем в соответствии со ст. 136 ТК РФ с учетом мнения Профкома.

При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

При расчете средней заработной платы устанавливается единый порядок ее исчисления (ст. 139 ТК РФ).

5.18. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях, копейках) в соответствии со ст. 131 ТК РФ.

Заработная плата, начисленная по всем основаниям, переводится непосредственно каждому работнику на его лицевой счет в отделение уполномоченной кредитной организации.

5.18.1. Установленные сроки выплаты заработной платы: не позднее 29 числа месяца за первую половину текущего месяца и не позднее 14 числа месяца за вторую половину расчетного месяца.

5.18.2. Работодатель обязан извещать Работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

5.18.3. Оплата Работникам очередных ежегодных отпусков, служебных командировок, дней сдачи крови, дополнительных дней отдыха после сдачи крови, учебных отпусков, повышения квалификации осуществляется исходя из среднего заработка в соответствии со статьей 139 ТК РФ, со статьей 17 Закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной

аккредитации, оплата учебного отпуска не осуществляется.

5.18.4. Выплата отпускных Работникам производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в день увольнения Работника.

В случае отсутствия Работника в день увольнения на работе выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

5.18.5. В период отстранения Работника от работы заработная плата не начисляется в соответствии со ст. 76 ТК РФ.

5.19. Работодатель обязуется:

5.19.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профкома;

5.19.2. Включать председателя Профкома в состав тарификационной комиссии;

5.19.3. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.19.4. Устанавливать должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с распоряжением министерства здравоохранения Кировской области.

5.19.5. Руководствоваться Положением об оплате труда Работников Учреждения при начислении заработной платы, установления должностного оклада и всех других случаях, связанных с оплатой труда. Изменения в Положение об оплате труда работников Учреждения вносить по мере необходимости;

5.19.6. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ);

5.19.7. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в том числе при направлении на учебу, аттестацию, по нормам, установленным Правительством Российской Федерации, Правительством Кировской области и Учреждением;

5.19.8. Обеспечить денежную компенсацию внутрислужебных разъездов Работникам, не обеспеченным автотранспортом, путем предоставления проездных билетов или оплаты маршрутных листов;

5.19.9. Оплачивать первые три дня пособий по временной нетрудоспособности за счет фонда оплаты труда Учреждения.

5.20. Профсоюзный комитет обязуется:

5.20.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, Коллективного договора в части оплаты труда Работников;

5.20.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников;

5.20.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме при необходимости;

5.20.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников;

5.20.5. Воспользоваться в случае необходимости предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без согласия Профкома.

## **Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

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

Компенсация – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами и нормативными правовыми актами.

Помимо общих гарантий и компенсаций при поступлении на работу, изменении условий трудового договора, удержания из заработной платы и т.д. работнику предоставляются гарантии и компенсации в случаях, когда он по объективным причинам освобождается от выполнения трудовой функции (ст. 165 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законодательствами (ст.2 ТК РФ).

6.2. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы, сообщать персонифицированные данные Работников в Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ, Пенсионный фонд РФ и по требованию доводить до сведения Работников отправленную в Пенсионный фонд РФ информацию.

6.3. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды; контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, медицинского страхования, выданного застрахованному лицу, реквизиты документов, удостоверяющих личность работающего.

6.4. При направлении Работника в служебную командировку гарантировать сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Расчет производится в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 167-168 ТК РФ).

6.5. Освободить Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в

случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

6.6. Членам комиссий по трудовым спорам предоставить свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ).

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ Работникам, успешно совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, профессионального начального образования, а также в вечерних общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

6.7.1. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.7.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

6.8. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника (ст. 182 ТК РФ).

6.9. Предоставлять гарантии Работнику при временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 183 ТК РФ.

6.10. Предоставлять гарантии и компенсации Работнику при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 ТК РФ.

6.11. Предоставлять гарантии в соответствии со ст. 185 ТК РФ Работникам, направляемым на медицинский осмотр и при прохождении диспансеризации.

6.12. Предоставлять гарантии Работникам в случае сдачи крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

6.13. Предоставлять гарантии Работникам, направляемым Работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

6.14. При использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества, выплачивать Работнику компенсацию за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещать расходы, связанные с их использованием (ст. 188 ТК РФ).

6.15. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 92, 117, 147 ТК РФ.

6.16. Предоставлять гарантии Работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в соответствии со ст. 172 ТК РФ.



6.17. Предоставлять гарантии Работникам на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

6.18. Осуществлять выплату социального пособия на погребение за счет средств Фонда социального страхования (Постановление ФСС РФ от 22.02.1996 N 16 (ред. от 02.10.2000)).

6.19. При наличии финансовых возможностей участвовать в программах страхования ответственности, улучшать условия страхования жизни и здоровья Работников.

6.20. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

6.21. Профком обязуется:

- выделять материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением о материальной помощи ППО КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова» и другими текущими программами по социальной поддержке, принимаемыми Профсоюзным комитетом Учреждения и Областным комитетом профсоюзов работников здравоохранения.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Правила приема и увольнения Работников утверждены Правилами внутреннего трудового распорядка КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова».

7.2. В рамках гарантии занятости и обеспечения мер социальной поддержки Работников Работодатель обязуется:

7.2.1. При угрозе массового увольнения регулирование количества Работников осуществлять, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров (добровольного увольнения, ухода на пенсию, увольнения нарушителей трудовой дисциплины) и временного ограничения их приема;

- первоочередного расторжения трудовых договоров с совместителями и принятыми на выполнение определенной работы по срочным трудовым договорам;

- переквалификации и перемещения (перевода) их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места (ст.180 ТК РФ, ст. 72.1 ТК РФ);

- увольнения Работников по сокращению численности или штата только тогда, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в Учреждении.

7.2.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ. Предупреждать Работников о предстоящем увольнении по сокращению не позднее, чем за два месяца до предполагаемой даты персонально и под роспись (ст. 180 ТК РФ).

7.2.3. Информировать Профком при принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии со статьей 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (ст. 82 ТК РФ).

7.2.4. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82, 373 ТК РФ).

7.2.4.1. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.2.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса (ст. 376 ТК РФ).

7.2.5. Все вопросы, связанные с реорганизацией, изменением структуры, а также сокращением численности штата рассматриваются с участием Профкома.

7.3. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в пункте 7.2.2. настоящего Договора, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

7.4. Работодатель взаимодействует с органами службы занятости в целях совместного решения вопросов трудоустройства высвобождаемых Работников и досрочного оформления им пенсии.

7.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается со следующими категориями работников:

- беременные женщины и женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокие родители (иные законные представители ребенка), имеющие на иждивении ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет);
- единственный кормилец ребенка до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации или

прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

7.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется Работникам с более высокой квалификацией.

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- Работникам предпенсионного возраста (за пять и менее лет до пенсии по старости, согласно действующему законодательству);
- Работникам, проработавшим в Учреждении свыше десяти лет.

7.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также:

- инвалиды;
- многодетные родители;
- лица, имеющие государственные награды.

7.8. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации, с возможностью профессиональной переподготовки (ст. 180 ТК РФ).

7.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении, на основании статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.10. Работодатель обязуется:

7.10.1. При увольнении Работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата:

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

7.10.2. Освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь предоставлять Работникам своего Учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции. При увольнении предлагать свободные вакансии в других структурных подразделениях Учреждения.

7.10.3. В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению Работников.

7.10.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии статьи 197 ТК РФ. Работники проходят переподготовку (переобучение) с отрывом и без отрыва от работы и в тех же формах, которые используются при их подготовке (ст. 202 ТК). При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам,

направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.10.5. В случае несоответствия образования у Работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия Работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

7.11. Профсоюзный комитет обязуется:

7.11.1. Обеспечить защиту социальных гарантий Работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.11.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

7.11.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

## **Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья Работников Учреждения в процессе трудовой деятельности.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охране труда возлагаются на Работодателя. Работодатель организует соблюдение требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, трудовых договоров.

При приеме Работника на работу:

- ознакомить Работника под подпись со всеми действующими учредительными документами Учреждения и локальными нормативными актами, касающимися его трудовой деятельности: Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова», должностной инструкцией, Положением о защите и обработке персональных данных, антикоррупционной политикой провести с Работником вводный инструктаж по охране труда и правилам пожарной безопасности, ознакомить с должностной инструкцией;

- провести первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте, а в процессе трудовой деятельности проводить повторный, внеплановый и целевой инструктажи по охране труда, ознакомить с результатами специальной оценки условий труда (на его рабочем месте) и полагающихся ему гарантиях и компенсациях, ознакомить с полагающимися ему средствами индивидуальной защиты.

8.1.2. Вести профилактическую работу по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с утвержденным планом.

8.1.3. Обеспечить:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производственном процессе инструментов, сырья, материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.01.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- разработку, пересмотр и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения Профкома;
- обязательное социальное страхование Работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом РФ от 02.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- принятие мер по предотвращению аварийной ситуации, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- защиту прав Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;
- доставку Работников, заболевших на рабочем месте или получивших травму, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной помощи или домой в пределах Кировской области;
- по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда).

- условия общественным уполномоченным (доверенным) лицам первичной профсоюзной организации по охране труда для выполнения возложенных на них функций, а также предоставлять им, с учетом производственных возможностей, не менее двух часов в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения возложенных на них общественных обязанностей;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- своевременное проведение обучения и проверки знаний Работников по охране труда и технике безопасности в сроки, установленные нормативными правовыми актами;

- финансирование мероприятий по улучшению условий труда Работников в соответствии со ст. 226 ТК РФ

8.1.4. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8.1.7. Уведомлять Работников не позднее, чем за два месяца, об изменениях его условий труда и связанных с ними выплатами компенсационного характера, дополнительному отпуску.

8.1.8. При трудоустройстве Работников, имеющих инвалидность или частичную утрату профессиональной трудоспособности, учитывать рекомендации о доступных и противопоказанных условиях труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида или программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профзаболевания.

8.1.9. Организовывать проведение обязательных медицинских осмотров, мероприятий по профилактике инфекционных заболеваний:

- предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами;

- психиатрических освидетельствований Работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности;

- вакцинацию Работников Учреждения для обеспечения защиты против инфекционных заболеваний.

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае выявления медицинских противопоказаний.

Принимать меры по снижению профессиональной заболеваемости и первичного выхода на инвалидность Работников, разрабатывать планы оздоровительных мероприятий.

8.1.10. Расследовать несчастные случаи на производстве комиссией, в соответствии со статьями 227- 231 ТК РФ, результаты расследования рассматривать с участием Профкома для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

Обеспечить соответствующий учет микротравм персонала, непосредственно занятого обслуживанием больных, систематически контролировать оснащение аптек для оказания первой медицинской помощи, в том числе антивирусными препаратами.

8.1.11. Отстранять от работы (не допускать до работы):

- Работников в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

- при выявлении у Работников, в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работ, установленных трудовым договором.

- в иных случаях, предусмотренных федеральными законами и нормативными актами, в соответствии со статьей 76 ТК РФ.

8.2. Каждый Работник несет ответственность в соответствии с ТК РФ в области охраны труда и обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, знать и применять безопасные методы выполнения работ, правильно и своевременно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, выполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством;

- своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, технике безопасности, правилам пожарной безопасности;

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

- своевременно проходить предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры (обследования), обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет (Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной

опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, соблюдать дисциплину труда, поддерживать в чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделе, кабинете, других помещениях Учреждения, передавать сменяющему Работнику свое рабочее место, оборудование, компьютерную технику и т.п. в исправном состоянии;

8.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.4. Профком обязуется:

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда, выполнением условий Коллективного договора;

- производить разъяснительную работу среди Работников Учреждения по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий;

- обеспечить защиту прав Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- вести профилактическую работу по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- обеспечить участие представителей профсоюзной организации Учреждения в работе комиссий по охране труда, по расследованию несчастных случаев и профзаболеваний, по проверке знания требований охраны труда;

- обеспечить выборы уполномоченных по охране труда в Учреждении;

- организовать деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 №30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива» и «Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза» (Приложение к постановлению Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3).

- оказывать содействие работодателю в вопросах соблюдения норм и требований по охране труда, дисциплины и требований Правил внутреннего трудового распорядка.

## **Раздел 9. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

9.1. Дисциплина труда – обязательное для Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Дисциплина труда – это установленный порядок, без поддержания которого невозможно обеспечить согласованную деятельность в процессе совместного труда Работников Учреждения.

Дисциплина труда требует от Работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и других норм трудового



права, содержащихся в иных нормативных правовых актах (ст. 21 ТК РФ). Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

9.2. Работодатель имеет право поощрять Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

9.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

К дисциплинарным взысканиям относится увольнение по основаниям, предусмотренным пп. 5, 6, 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

9.4. К нарушениям трудовой дисциплины, являющимися дисциплинарными проступками, помимо указанных в пп. 5, 6, 9 ст. 81 ТК РФ относятся нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и других локальных нормативных актов, приказов, подписанных главным врачом.

К нарушениям трудовой дисциплины, являющимися дисциплинарными проступками, в частности, относятся:

- отсутствие Работника на работе без уважительной причины;
- оставление рабочего места без разрешения руководителя (рабочим местом считается территория Учреждения или объект, на котором Работник должен выполнять работу, для выездного персонала, помимо структурного подразделения, рабочим местом является автомобиль скорой медицинской помощи и место оказания медицинской помощи бригадой);
- распитие алкогольных напитков на рабочем месте (в структурном подразделении, на территории подразделения, прилегающей территории) и во внерабочее время на территории Учреждения;
- курение на работе, кроме мест, специально отведенных для курения (Федеральный закон Российской Федерации от 23.02.2013 № 15-ФЗ «О запрете курения»);
- отказ или уклонение от обязательного от обязательного медицинского обследования, психиатрического и наркологического освидетельствования;
- самовольное использование дней отгулов;
- самовольный уход в отпуск;
- появление на работе с признаками употребления алкоголя, наркотических и токсических веществ, а также в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
- выявление при проведении наркологического освидетельствования факта употребления алкоголя или иного токсического вещества;
- иные случаи, предусмотренные трудовым законодательством.

9.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней (с учетом сменности) указанное объяснение работником не предоставляется, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.6. По возможности Работник должен информировать руководителя структурного подразделения или лицо, его замещающее, о дате открытия и закрытия листка временной нетрудоспособности с целью равномерного и своевременного формирования графиков дежурных смен.

9.7. Вместо применения к Работнику дисциплинарного взыскания Работодатель имеет право применить меры воспитательного характера к Работнику, указав ему на выявленные нарушения или предупредив о невозможности дальнейшего повторения установленных нарушений.

9.8. В соответствии с положениями ТК РФ проведение забастовочных мероприятий на территории Учреждения запрещено. Призыв к незаконной забастовке влечет наложение дисциплинарного взыскания.

## **Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Работодатель признает необходимость организации непрерывного профессионального образования Работников.

Основные направления обучения и развития персонала в Учреждении:

- повышение персональной квалификации;
- подготовка кадрового резерва.

Непрерывность обучения Работников обеспечивают следующие его виды:

10.1. Повышение квалификации в образовательных организациях высшего и среднего дополнительного профессионального образования.

Совершенствование профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях осуществляется Работниками в целях обновления имеющихся теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач, формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности, а также получения дополнительных знаний, умений и навыков.

10.2. Непрерывное медицинское образование специалистов.

Обучение специалистов на сертифицированных циклах профессиональных образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, осуществление методического руководства и координации деятельности, направленной на реализацию образовательных программ в системе непрерывного медицинского и фармацевтического образования (далее – НМО) и выполнение медицинскими и фармацевтическими Работниками индивидуальных пятилетних циклов обучения с последующей аккредитацией по соответствующим специальностям путем освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в

организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и самостоятельного участия в образовательных мероприятиях (конгрессы, семинары, форумы, тренинги и другие) и прохождения образовательных модулей по своей специальности.

Порядок совершенствования Работниками Учреждения профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях, а также продолжительность данного обучения определяются действующими нормативными правовыми документами. Сроки, формы и содержание обучения по дополнительным программам определяются образовательными и научными организациями, реализующими соответствующую образовательную программу, самостоятельно с учетом требований государственных образовательных стандартов среднего и высшего профессионального образования по соответствующему направлению подготовки (специалистов) и потребностью Работодателя.

Направление Работников на повышение квалификации, в том числе на сертификационные циклы и образовательные программы НМО, осуществляется в соответствии с квалификационными требованиями по специальности и с учетом номенклатуры специальностей и квалификационных требований для специалистов с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием, а также для Работников со средним медицинским образованием.

Для специалистов с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием по следующим специальностям:

- Анестезиология-реаниматология;
- Неврология;
- Организация здравоохранения и общественное здоровье;
- Педиатрия;
- Психиатрия;
- Хирургия;
- Терапия;
- Скорая медицинская помощь;
- Управление сестринской деятельностью.

Для специалистов со средним образованием по следующим специальностям:

- Анестезиология и реаниматология;
- Лечебное дело;
- Медицинская статистика;
- Скорая и неотложная помощь;
- Сестринское дело.

Организация повышения квалификации Работников осуществляется в соответствии с ежегодным планом.

10.3 Краткосрочное тематическое усовершенствование по отдельным направлениям профессиональной деятельности.

Осуществляется по мере необходимости по месту работы, а также в медицинских организациях, в образовательных организациях высшего или дополнительного профессионального образования, в том числе с использованием симуляционного обучения.

10.4. Участие не реже одного раза в месяц в постоянно действующих обучающих мероприятиях.

Перманентное обучение медицинского персонала (семинары, лекции и практические занятия) в целях совершенствования теоретических знаний и практических навыков выездного медицинского персонала состоит из трех этапов:

- теоретическая подготовка на подстанциях;
- практические занятия в учебных классах по сердечно-легочной реанимации, включая проведение сердечно-легочной реанимации у детей и в особых обстоятельствах, дефибриляции, интубации, коникотомии, работе с наркозно-дыхательной аппаратурой, транспортной иммобилизации, осуществлению постоянного венозного доступа и использованию внутрикостной инфузии;
- проведение занятий в симуляционном центре Учреждения.

10.5 Систематическое самостоятельное обучение медицинского персонала (самообразование), в том числе с использованием электронных медицинских ресурсов.

10.6. Направление для обучения в ординатуре по специальностям «Скорая медицинская помощь», «Педиатрия», «Хирургия», «Психиатрия», «Анестезиология-реаниматология».

10.7. Организацию системы наставничества в соответствии с «Положением о наставничестве в КОГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Кирова», утвержденном приказом руководителя Учреждения.

10.8. Профком имеет право рекомендовать темы для обучающих мероприятий, вносить свои предложения при составлении ежегодного плана.

## **Раздел 11. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

11.1. Работодатель имеет право привлекать Работников к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора в соответствии с ТК РФ.

11.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения Работников от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.4. Материальная ответственность Работников:

11.4.1. Материальная ответственность Работников наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.4.2. Работники, причинившие прямой действительный ущерб Работодателю, обязаны его возместить.

11.4.3. За причиненный ущерб Работники несут материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.4.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, на Работников может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работников состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.4.5. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с Работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

11.4.6. Размер ущерба, причиненного Работниками Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11.4.7. Истребование от Работников письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работников от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.4.8. Взыскание с виновных Работников суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

11.4.9. Если месячный срок истек или Работники не согласны добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работников, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.4.10. Работники, виновные в причинении ущерба Работодателю, могут добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению Сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работники представляют Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работников, которые дали письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказались возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

11.4.11. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работников к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

11.4.12. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работники обязаны возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

### 11.5. Материальная ответственность Работодателя:

11.5.1. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный Работникам в результате противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.5.2. Работодатель, причинивший ущерб Работникам, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.5.3. Работодатель обязан возместить Работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

11.5.4. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работников, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба.

11.5.5. Заявление Работников о возмещении ущерба направляется Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии Работников с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок Работники имеют право обратиться в суд.

## **Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ**

12.1. Профсоюзный комитет своей деятельностью способствует эффективной работе организации, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

12.2. Работодатель и Профком обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь нормами трудового законодательства Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., Отраслевым соглашением между Кировской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Кировской области, настоящим Коллективным договором и иными нормативными актами.

12.3. Работодатель признает право Профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени Работников, контроль за исполнением обязательств Работодателя, предусмотренных данным Коллективным договором, на беспрепятственное получение информации по всем социально-экономическим вопросам, в том числе по оплате труда, внесение предложений, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

12.4. Работодатель не препятствует представителям профсоюзных органов посещать подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.5. Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной деятельности, время для выполнения своих общественных обязанностей.

12.6. За время выполнения уставных обязанностей членами выборных профсоюзных органов, не освобожденные от своей основной работы, сохраняется среднемесячная заработная плата.

12.7. Членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка:

- для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, пленумов, до 6 дней в году;

- для участия в собраниях (конференциях), в коллективах в рабочее время без ущерба для основной работы 2 раза в год (итоги работы Профкома за год, заключение и выполнение Коллективного договора);

- для участия в заседании Профкома в рабочее время без ущерба для выполнения основных обязанностей в порядке и на условиях, определенных Коллективным договором;

- на время краткосрочной профсоюзной учебы до 3 дней в году.

12.8. Работодатель создает условия для выполнения общественных обязанностей для председателя Профкома:

- разрешить (с сохранением среднего заработка) использовать часть рабочего времени (до 5 часов в неделю);

- распространить на освобожденных председателей гарантии и льготы, в т.ч. премирование, за счет средств Работодателя, как и на других Работников, в соответствии с Коллективным договором.

12.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации и его заместителем, не освобожденных от основной работы, в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.11. Работодатель создает условия, необходимые для нормальной деятельности профсоюзной организации, Профкома, предоставляет бесплатно профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ):

- оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, расположенное по адресу г. Киров, проспект Строителей, 27,

- оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.),

- средства связи (телефон, Интернет),

- необходимые нормативные правовые документы,

- актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций),

- возможность размещения информации в доступном для всех Работников местах.

12.12. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассмотреть по существу предложения Профсоюзного комитета и дать по их поводу мотивированные ответы.

12.13. Работодатель обязуется перечислять, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере одного процента от суммы месячного заработка Работника. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Ежегодно предоставлять первичной профсоюзной организации акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января следующим за истекшим годом – за год.

12.14. Представители Профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии: по ведению переговоров для заключения Коллективного договора, по реорганизации, по расследованию несчастных случаев на производстве, по охране труда и технике безопасности и иным вопросам, касающимся социально-трудовых отношений и оплаты труда.

### **Раздел 13. ПРАВА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

Работающие женщины и лица с семейными обязанностями имеют право на особую защиту трудовых прав, особенности в организации труда и управления трудом.

13.1. К категории лиц с семейными обязанностями относятся:

13.1.1. Работники, которые непосредственно занимаются воспитанием и развитием ребенка (родители, усыновители, лица, наделенные правами и обязанностями опекуна или попечителя);

13.1.2. Работники - родственники ребенка (помимо указанных выше), осуществляющие фактический уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (ч. 2 ст. 256 ТК РФ);

13.1.3. Работники, которые осуществляют уход за членами своей семьи или оказывают им помощь в установленных случаях (например, в соответствии с медицинским заключением, выданным в предусмотренном законом порядке);

13.1.4. Иные лица с учетом обстоятельств, свидетельствующих о выполнении ими общественно значимых обязанностей по воспитанию ребенка, уходу за членом семьи или оказанию ему помощи.

13.1.5. Одинокие матери:

- одинокой матерью считается женщина, которая воспитывает своих детей (родных или усыновленных) и занимается их развитием самостоятельно без отца, в частности, если он:

умер, признан безвестно отсутствующим;

лишен родительских прав, ограничен в родительских правах;

признан недееспособным (ограниченно дееспособным) либо по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка;

отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов.



Женщина может быть признана одинокой матерью и в других ситуациях (при неустановленном отцовстве и др.).

#### 13.1.6. Лица, воспитывающие детей без матери:

- к лицам, воспитывающим детей без матери, могут относиться отец ребенка, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, а также иные лица с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих о воспитании этими лицами ребенка, если его мать:

умерла либо признана безвестно отсутствующей;

лишена родительских прав (ограничена в родительских правах);

признана недееспособной (ограниченно дееспособной) или по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка;

отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

#### 13.1.7. Беременные женщины.

### 13.2. Гарантии работающим женщинам и особенности применения их труда.

13.2.1. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

13.2.2. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

13.2.3. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

13.2.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

13.2.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

13.2.6. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

13.2.7. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

13.2.8. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

13.2.9. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя.

13.2.10. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

13.2.11. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Основанием для предоставления указанной гарантии является справка медицинской организации, подтверждающая состояние беременности (ч. 3 ст. 254 ТК РФ).

13.2.12. Работодатель обязуется предоставлять женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности отпуск по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчислять суммарно и предоставлять женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст.255 ТК РФ).

13.2.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев, установленных пунктами 1, 3 и 6 ст. 81 ТК РФ.

13.2.14. Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

13.2.15. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска в соответствии со ст. 261 ТК РФ.

13.2.16. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 263.1 ТК РФ, Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1), также данной категории Работников предоставляется один дополнительный выходной день в месяц по личному заявлению без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

13.3. Гарантии Работникам с детьми и Работникам с семейными обязанностями.

13.3.1. Предоставление отпуска по уходу за ребенком. В соответствии со ст. 256 ТК РФ право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребенка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним. Возможность

предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребенка.

Работникам, усыновившим ребенка, также предоставляется отпуск по уходу за ребенком (ст. 257 ТК РФ). Правом на такой отпуск может воспользоваться любой из родителей, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ). Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 N 719 утвержден Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка. Работодатель обязуется предоставлять работникам, усыновившим ребенка, отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Работник может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

13.3.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами не предоставляются в следующих случаях:

- если Работник просит предоставить неиспользованные выходные дни за прошедший календарный месяц.
- если Работник просит предоставить дополнительные выходные в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

При этом у другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня сохраняется.

Оплата дополнительных дней производится за счет средств ФСС РФ, поэтому, при наступлении обстоятельств, влекущих потерю права на использование дополнительных оплачиваемых дней, Работник обязан известить об этом Работодателя.

13.3.3. Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни Работников, воспитывающие детей до 5 лет без супруга (супруги); Работников, имеющих детей-инвалидов; опекунов, попечителей несовершеннолетних детей только при наличии их письменного на то согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работников со своим правом отказаться от выполнения такой работы (ст. 259, 264 ТК РФ).

13.3.4. Родителям детей-первоклассников в связи с началом учебного года по личному заявлению предоставляется один выходной день без сохранения заработной платы (в случае, если оба родителя являются Работниками Учреждения, то выходной предоставляется обоим родителям).

13.4. По соглашению Сторон Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время в соответствии со статьей 93

ТК РФ. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих Работников:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Оплата труда Работника при работе на условиях неполного рабочего дня производится пропорционально отработанному им времени.

13.5. Не направляются в служебную командировку без письменного согласия:

- матери и отцы, воспитывающие детей до пяти лет без супруга (супруги), а также опекуны (попечители) несовершеннолетних,
- Работники, имеющие детей-инвалидов, а также осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии со статьями 259, 264 ТК РФ.

13.6. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы у Работодателя (ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

13.7. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

13.8. Право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- женщины перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- мужчины в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам;
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- Работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев.

13.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается со следующими категориями работников:

- беременные женщины и женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокие родители (иные законные представители ребенка), имеющие на иждивении ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет);
- единственный кормилец ребенка до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ).

13.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также:

- многодетные родители.

## **Раздел 14. ПРАВА МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ**

14.1. Молодым Работником (специалистом) считается Работник в возрасте до 35 лет, впервые заключивший трудовой договор с Учреждением после окончания государственных образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования (с учетом ординатуры, интернатуры).

14.2. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых Работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых Работников в Учреждении Стороны договорились:

- обеспечить молодым Работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы: не увольнять (за исключением случаев установленных п.п. 1,3 и 6 ст. 81 ТК РФ), не переводить на другое место работы без согласия Работника;
- реализовывать меры государственной и общественной поддержки, обеспечивать защиту законных прав и интересов молодых граждан, их участие в реализации региональных программ, направленных на решение проблем молодежи;
- создавать необходимые условия для занятий спортом и реализации творческого потенциала молодежи. Совместно организовывать и проводить массовые культурные и спортивные мероприятия;
- не устанавливать испытание при приеме на работу;
- труд Работников в возрасте до 18 лет регулируется ст. ст. 265-272 ТК РФ.

14.3. С целью увеличения кадрового состава и улучшения престижа Учреждения Стороны договорились:

- обеспечивать проведение профориентационных мероприятий с целью формирования осознанного выбора профессии и повышения информированности молодежи о ситуации на рынке труда региона (проведение экскурсий в Учреждении, уроки профориентации в образовательных организациях и т.д.);
- с целью получения первичных профессиональных навыков и умений, закрепления теоретических знаний и практических навыков организовывать стажировку выпускников средних и высших учебных заведений.
- обеспечивать возможность прохождения производственной практики для выпускников высших и средних профессиональных образовательных организаций.

#### 14.4. Работодатель обязуется

- организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- молодым специалистам при оплате труда ввести персональный повышающий коэффициент в размере 0,15 должностного оклада на срок 3 года с момента заключения трудового договора в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения;
- Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной или очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставить дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ТК РФ;
- формировать заявки на потребности в кадрах, разрабатывать программы подготовки и переподготовки кадров, создавать и развивать институт наставничества;
- разрабатывать и осуществлять комплексные программы по социальной поддержке и закреплению молодых кадров, а также создавать необходимые условия для их профессионального роста, организации их рабочих мест;
- устанавливать в соответствии с ТК РФ и по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих графиков и др.) на тех должностях, где условия допускают такую возможность;
- устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92, 284, 350 ТК РФ и другими нормативными правовыми документами для Работников в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю, для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;
- не направлять в служебную командировку без письменного согласия Работников в период действия ученического договора в соответствии со ст. 203 ТК РФ;
- не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ);
- не допускать работу по совместительству лиц в возрасте до 18 лет;
- работникам в возрасте до 18 лет предоставлять отпуска в удобное для них время с учетом графиков отпусков, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для Работников до 18 лет составляет 31 день;
- по соглашению Сторон предоставлять оплачиваемый отпуск Работникам до 18 лет до истечения шести месяцев непрерывной работы у Работодателя;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов. Осуществлять моральное и материальное поощрение молодых Работников, совмещающих производственную деятельность и активную общественную работу;
- своевременно проводить аттестацию молодых Работников, присваивать и устанавливать квалификационную категорию.

#### 14.5. Профсоюз обязуется:

- анализировать нормативную правовую базу по вопросам молодежной политики с целью совершенствования работы по защите прав и гарантий работающей молодежи,

оказывать молодым работникам необходимую юридическую помощь по соблюдению их трудовых прав;

- не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также поступившим на работу впервые по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, окончивших профессиональные образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию;

- взаимодействовать с молодежными организациями по вопросам социальной защиты молодых Работников и учащихся, являющихся членами Профсоюза. Вовлекать молодежь в профсоюзное движение, предоставлять им возможность участия в работе коллегиальных профсоюзных органов, постоянных комиссий и рабочих групп;

- через систему социального партнерства добиваться расширения прав молодежи на учебу, труд, заработную плату, жилье и достойную жизнь;

- оказывать помощь в получении льгот молодым Работникам для обучения в учебных заведениях высшего образования в соответствии с действующим законодательством РФ;

- осуществлять контроль за исполнением законодательства в сфере оплаты и охраны труда, приема и увольнения молодежи в организациях;

- осуществлять программы оздоровления молодых Работников и членов их семей.

#### 14.6. Молодые работники (специалисты) обязуются:

- своевременно и качественно выполнять свои должностные обязанности и производственные задания, распоряжения и указания непосредственного руководителя;

- строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения и других организационно-нормативных актов Учреждения, требования трудовой дисциплины и этики поведения;

- постоянно повышать свой профессиональный уровень и применять его в своей работе;

- оказывать содействие в проведении различных мероприятий в Учреждении;

- бережно относиться к имуществу Учреждения, воспитывать и проявлять хозяйственное, рачительное отношение к материальным, трудовым и финансовым ресурсам Учреждения.

## Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Работодатель и Профсоюзный комитет берут на себя взаимные обязательства в период действия Коллективного договора:

- взаимодействовать в интересах трудового коллектива в выполнении производственных задач;

- решать трудовые споры, руководствуясь Трудовым кодексом РФ;



