**От работников: От работодателя:**

Председатель профсоюзного Главный врач

профсоюзного комитета ГАУЗ «Стоматологическая

ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2»

поликлиника №2»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.И. Сабуров \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.Х. Султанов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г. «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2»

на период с 20.03.2020 по 20.03.2023 г. г.

г. Набережные Челны

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

Раздел 3. Рабочее время

Раздел 4. Время отдыха

Раздел 5. Оплата труда

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Раздел 7. Гарантии в области занятости

Раздел 8. Социальные гарантии

Раздел 9. Социальная защита молодежи

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

Раздел 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

Раздел 12. Заключительные положения

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1.Правила внутреннего трудового распорядка.

2.Список профессий и должностей, дающий право на дополнительный отпуск с ненормированным рабочим днем.

3.Список профессий и должностей, дающий право на дополнительный отпуск с вредными условиями труда.

4.Положение «Об условиях оплаты труда работников ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2»

5.Положение «О премировании и материальном стимулировании работников ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2»

6.Положение «Об оплате труда работников Отделения платных услуг в части терапевтической стоматологии и административно – хозяйственного персонала ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2»

7.Положение «Об оплате труда работников отделения платных услуг в части ортопедической стоматологии и административно – хозяйственного персонала ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2»

8.Положение ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2 г. Набережные Челны по Программе предоставления отдельным категориям граждан в Республике Татарстан услуг по зубопротезированию и «Об оплате труда работников Отделения платных услуг в части ортопедической стоматологии, работающих по программе льготного зубопротезирования»

9.Положение «Об организации работы по охране труда в ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2»

10.Соглашение по охране труда

# 11.Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, санитарных принадлежностей и других средств индивидуальной защиты

12.Положение «О награждении премией имени В. В. Иванюшиной в ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2»

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное учреждение здравоохранения «Стоматологическая поликлиника №2», в лице главного врача Султанова Флера Хузятовича, именуемого далее «Работодатель», и работники ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2» представителем которых является профсоюзный комитет в лице председателя Сабурова Рамиля Ильгизовича, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2.Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХI «О профессиональных союзах», от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Указа Президента Республики Татарстан «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Республиканским трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения РТ и Татарстанской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации.

1.3.Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.4.Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, обязательны для включения в коллективный договор и распространяются только на членов профессионального союза работников здравоохранения.

1.5.Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.6.Коллективный договор вступает в силу с «20» марта 2020 года и действует по «20» марта 2023 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет *(ст. 43 ТК РФ).*

1.7.Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.8.**Профсоюзный комитет,** действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.9.**Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10.Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.11.Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным, отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.12.Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом, проходят регистрацию в районном центре занятости и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

1.13.Контроль за ходом выполнения коллективного договора, а также ведение коллективных переговоров осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.14.Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.15.**В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации,** повышения уровня жизни работников **Работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансового положения организации;

- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- создавать безопасные условия труда;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.16.При принятии решений по социально-трудовым вопросам **Работодатель обязуется** предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17.**В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:**

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

1.18.**Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения **Работодателем** принятых обязательств.

1.19.**Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1. **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**Стороны договорились о том, что:**

2.1.Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и **Работодателем** о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении **Работодателем** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором *(ст. 15 ТК РФ).*

2.2.Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

Руководитель организации обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

**Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором *(ст. 60 ТК РФ).*

2.3.Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на основании, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

2.4.При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев.

2.5.Испытание при приеме на работу не устанавливается в соответствии со ст. ст. 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания **Работодатель** имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение **Работодателя** работник имеет право обжаловать в суде.

2.6.Трудовой договор может быть расторгнут:

- по инициативе работника *(ст. 80 ТК РФ);*

- по инициативе работодателя *(ст. 81 ТК РФ).*

2.7.Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем в письменной форме**, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.8.Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.ст.178 – 181 ТК РФ.

**2.9. Работодатель обязуется:**

2.9.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного договора, и ознакомить с ним работника под роспись.

До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника *(ст. 68 ТК РФ).*

2.9.2.Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством *(ст. ст. 72 – 74 ТК РФ).*

2.9.3.О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ *(ст. 74 ТК РФ).*

**2.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.10.1.Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.10.2.Представлять в установленные сроки свое согласие (несогласие) при расторжении по инициативе **Работодателем** трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза *(ст. 373 ТК РФ).*

2.10.3.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.

**2.11.Работник обязуется:**

2.11.1.Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.

2.11.2.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.11.3.He совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

Материальная ответственность работника исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.11.4.Работнику запрещается использовать материально-технические средства (медицинское оборудование, инструменты, расходные материалы) выданные работодателем для получения личной выгоды (получения денег за услуги), а также использования собственных материально-технических средств на рабочем месте согласно Положения «О Совете предприятия по профилактике правонарушений», ст.163 УК РФ, ст. 290 УК РФ.

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:**

3.1.Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка *(Приложение №1 к коллективному договору)*, обеспечивающими установленную законодательством для работников здравоохранения продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности ежедневного (междусменного) отдыха, не ниже двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

**3**.2.Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю *(ст. 91 ТКРФ).*

3.3.Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 33 часовая рабочая неделя.

Заведующим структурными подразделениями – врачам в лечебно-профилактических организаций, устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

3.4.Работникам, являющихся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы *(ст. 92 ТК РФ, ст. 23 федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).*

3.5.Продолжительность рабочей смены определяется графиком, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.6. Работодателем может** устанавливается ненормированный рабочий день*.*

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя.

Привлекать в работе работников, которым установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.7.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

**3.8.Работодатель обязуется.**

3.8.1.Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- работника – инвалида;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- многодетных родителей (многодетной семьёй признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет.

3.8.2.Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе работодателя за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять П**рофсоюзному комитету** полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда *(ст. 74 ТК РФ).*

3.8.3.Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;

- работников, не достигших возраста 18 лет *(ст. 96 ТК РФ).*

Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;

- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;

- работников, не достигших возраста 18 лет.

Привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;

- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

Не привлекать к сверхурочной работе работника более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и более чем на 120 часов в год.

3.8.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин *(ст. 259 ТК РФ);*

- работников, не достигших возраста 18 лет *(ст. 268 ТК РФ).*

Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицин­ским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;

- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

**4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:**

4.1.Всем работникам предоставляется **ежегодный основной оплачиваемый отпуск** продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка *(ст. 114, 115 ТК РФ).*

4.2.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым **с учетом мнения**  П**рофсоюзного комитета** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года *(ст. 123 ТК РФ).*

4.4.Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для работника время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

4.5.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем в случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ.

Перенос отпуска оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

4.7.Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;

- работников в возрасте до 18 лет;

- работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.8.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части на основании письменного заявления работника, при этом часть не может быть менее 14 календарных дней.

4.9.В соответствии с действующим законодательством предоставляются **ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска** работникам:

4.9.1.За ненормированный рабочий день продолжительностью не менее трех календарных дней *(Приложение №2 к коллективному договору).* *(Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утверждены постановлением Правительства РФ от 11.12.2002г. № 884,) (ст. 119 ТК РФ).*

4.9.2.За работу с вредными и (или) опасными условиями труда *(Приложение №3 к коллективному договору).*

*Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется работникам, занятым:*

*- во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных аттестацией рабочих мест (далее АРМ) по условиям труда, проведенной до 1 января 2014 года. Результаты АРМ действительны в течение пяти лет со дня ее завершения (*[*ч.4 ст.27*](garantF1://70452676.274) *Федерального Закона №426-ФЗ);*

*- во вредных условиях труда 2, 3 или 4-й степени (итоговый класс условий труда 3.2; 3.3 или 3.4), либо опасных условиях труда (итоговый класс условий труда 4), подтвержденных специальной оценкой условий труда (далее СОУТ), проведенной после 1 января 2014 года.*

*- в случаях, когда на рабочих местах в установленном порядке не была проведена АРМ и СОУТ, сохраняется порядок и продолжительность предоставления дополнительного отпуска за вредные условия труда, действовавший до вступления в силу Федерального закона №426 «О специальной оценке условий труда», то есть на основании Списка производств с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, утвержденного* [*постановлением*](garantF1://76267.0) *Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 №298/П-22 (далее - Список), и других локальных нормативных актов.*

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий отнесены к вредным условиям труда *2, 3 или 4-й степени (итоговый класс условий труда 3.2; 3.3 или 3.4), либо опасных условиях труда (итоговый класс условий труда 4),* составляет 14 календарных дней (пункт 6.10.1. Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения РФ и комитетом ТРОПРЗ РФ на 2017-2019 годы).

*В соответствии с**пунктом 5.7.12. Отраслевого соглашения: «С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007. №922.*

*Данная компенсация предоставляется работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска».*

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.10.Предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- бракосочетание работника – 3 дня;

- бракосочетание детей работника – 1 день;

- смерть родителей, супруга, детей – 3 дня;

- рождение ребенка – 2 дня отцу;

- поступление ребенка в первый класс одному из родителей – 1 день.

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

4.12.Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается *(ст. 120 ТК РФ).*

4.13.По согласованию с работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных ст. ст. 117, 126 ТК РФ.

4.14.Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.15.Предоставлять работнику, осуществляющему уход за детьми на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время *(ст. 263 ТК РФ):*

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;

- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году.

4.16.Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст. ст. 255 – 257 ТК РФ.

4.17. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.18.При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключение случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

**4.19. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.19.1.Осуществлять общественный контроль за соблюдением **Работодателем** обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений *(ст. 370 ТК РФ).*

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

4.19.3.Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

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

**5. ОПЛАТА ТРУДА**

**5.1.Стороны договорились:**

5.1.1.Считать оплату труда работников, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности.

5.1.2.Разрабатывать и реализовывать комплекс мер, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы соответствующей качеству затраченного труда на основе «эффективного контракта» с работником.

5.1.3. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012 г. №323 «Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.11.2017 г. №885 «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012 г. №323», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.10.2019 г. №938 «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012 г. №323».

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.4.Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) на основании Положения об оплате труда *(Приложение №4 к коллективному договору)* на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, действующего на момент ее выдачи.

Работникам, получающим заработную плату ниже МРОТ, осуществлять доведение заработной платы до уровня МРОТ с учетом Решений Конституционного суда РФ от 07.12.2017 г. №38-П; от 11.04.2019 г. №17-П и письма Минтруда Российской Федерации от 25.07.2018 г. №14-1/В-613.

5.1.5.При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.1.6.За достижение установленных (плановых) показателей премирование и материальное стимулирование работников производится в соответствии с Положением *(Приложение №5 к коллективному договору)*, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом. Премирование производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.1.7. Оплату труда работников за выполнение платных услуг осуществлять на основании Положения, разработанного с учетом мнения профсоюза *(Приложения №№6,7,8 к коллективному договору).*

**5.2.Работодатель обязуется**:

5.2.1.Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права *(Приложение №5 к коллективному договору).*

5.2.2.Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.

5.2.3.Производить выплату компенсационного характера в размере:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплата составляет 20% часовой тарифной ставки от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. №554).);

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ);

**5.3. Стороны договорились:**

5.3.1.Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца «15» и «30» числа с разницей в пятнадцать дней. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

5.3.2.Время простоя по вине Работодателя, в том числе время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (приостановки работы), оплачивать из расчета 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать из расчета 2/3 оклада (должностного оклада) работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ).

5.3.3.При выплате заработной платы обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.3.5.Другие условия оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации, принимаемые по согласованию с Профсоюзным комитетом, трудовым договором.

**5.4. Профсоюзный комитет обязуется**:

5.4.1.Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов РТ, Соглашений, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.4.2.Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов организации, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.4.3**.**В сроки, установленные ст. 372 ТК РФ, рассматривать представленные **Работодателем** проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

5.4.4.Проводить дополнительные консультации с **Работодателем** в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда.

5.4.5.Воспользоваться, в случае необходимости, правом, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации, на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого **Работодателем** без согласования с **Профсоюзным комитетом.**

**6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**6.1.Работодатель обязуется:**

6.1.1.Разработать и утвердить Положение об охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета *(Приложение №9 к коллективному договору).*

6.1.2.Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

6.1.3.Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены *(ст. 37 Конституции РФ),* в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда*.*

Внедрять в учреждении Системы управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

6.1.4.Совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывать соглашение по охране труда, обеспечивать финансирование и выполнение включенных в него мероприятий в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. № 181н (*Приложение №10).*

6.1.5.Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание медицинских услуг (ст. 226 ТК РФ).

6.1.6.Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

6.1.7.Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обеспечить 1 раз в полугодие проведение «Дня охраны труда»;

- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном [порядке](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=40987;fld=134;dst=100012) обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.8.Обеспечить за счет средств организации в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и санитарными принадлежностями *(Приложение №11 к коллективному договору) (ст. 221 ТК РФ, приказ МЗ РФ от 1.06.2009г. № 290н) постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68, приказ Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65).*

6.1.9.Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда льготы и компенсации на оформление на льготную пенсию.

6.1.10.Обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном [Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](garantf1://70452676.0/). Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда, под роспись, внести изменения в трудовые договоры. По результатам специальной оценки разработать совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест согласно требованиям норм и правил по охране труда.

6.1.11.Организовать, провести и оплатить обязательные периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.12.Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.1.13.Письменно информировать НЧГОПРЗ об авариях, групповых, тяжелых и смертельных, несчастных случаях и их последствиях в течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев *(ст. ст. 228, 229 ТК РФ).*

6.1.14.При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

В случае получения травм или гибели работника при выполнении трудовых обязанностей, а также получения профессионального заболевания, выплатить материальную помощь в размере должностного оклада.

6.1.15.Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин; - запретить прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (постановление Совета Министров – Правительства РФ от 06.02.1993г. № 105);

- определить рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на другую работу.

6.1.16. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009г. № 58).

6.1.17.Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих страховыми медицинскими полисами.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В кабинете неотложной стоматологической помощи иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой медицинской помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи.

**6.2.** **Профсоюзный комитет обязуется:**

6.2.1.С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (ст. 20 федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 370 ТК РФ, п. п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

6.2.2.Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.3.Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

**6.3.Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:**

6.3.1.Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

6.3.2.Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

**7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

**Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:**

7.1.Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием **Профсоюзного комитета.**

7.2.Сокращение численности или штата работников, в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, организация руководствуется критериями массового высвобождения работников, которыми считаются:

1) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

2) сокращение численности или штата работников в количестве:

\*25 и более человек в течение 30 календарных дней;

\*200 и более человек в течение 60 календарных дней;

\*300 и более человек в течение 90 календарных дней.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза определяет численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатель проводит обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной организации Профсоюза и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, осуществлением мероприятий по сокращению численности и штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации».

7.3.**Работодатель обязуется:**

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

- направлять проекты приказов и обоснования по ним в Профсоюзный комитет для получения мотивированного мнения;

- 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);*

*-* предлагать работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности *(ст. 180 ТК РФ).*

7.3.2.Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем, но не может быть не менее 4 часов в неделю.

7.3.3.Увольнение по инициативе работодателя работников - членов Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7.3.4.Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.3.5.Оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста.

7.3.6.При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации *(п. 3 ст. 81 ТК РФ),* в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета *(ч. 3 ст. 82 ТК РФ).*

**7.4.Профсоюзный комитет обязуется:**

7.4.1.Обеспечить защиту социальных гарантий в вопро­сах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, преду­смотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4.2.Участвовать в разработке **Работодателем** мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.4.3.Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством.

7.4.4.Информировать НЧГОПРЗ, о всех случаях массового высвобождения работников или введения в организации (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

**8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**8.1.Работодатель обязуется:**

**8**.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование *(ст. 2 ТК РФ).*

8.1.2.Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социально­го страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3.Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате рабо­тающих для представления их в пенсионный фонд.

8.1.4.Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5.Обеспечить выполнение действующих нормативных документов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- по временной нетрудоспособности;

- на рождение ребенка;

- по беременности и родам;

- на погребение.

8.1.6. На основании Федерального закона от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» первые 3 (три) дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств поликлиники, с 4 (четвертого) дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств Фонда социального страхования.

8.1.7.За счет внебюджетных средств организации Работодатель оказывает благотворительную, спонсорскую помощь (добровольная деятельность Поликлиники по безвозмездной передаче физическим и юридическим лицам денежных средств, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки).

8.1.8.Работодатель оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях за счет внебюджетных средств:

- в связи со смертью родственников в размере одного минимального размера оплаты труда, действующего на момент выплаты;

- неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека;

- ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла – работникам и пенсионерам;

- поощряет работников в честь юбилейных дат (50 и 55 лет со дня рождения для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин) в размере минимального размера оплаты труда, действующего на момент выплаты.

8.1.9. Направлять за счет средств учреждения на курсы повышения квалификации врачей, медицинского и прочего персонала 1 раз в пять лет с выплатой заработной платы по основной должности, с возмещением расходов, связанных со служебными командировками, в т. ч. и направлении на учебу по нормам, установленным Правительством РФ, при утверждении и выделении финансовых средств на данные разделы статьи расходов. При этом в соответствии с действующим законодательством *(ст. 197 ТК РФ)* между работодателем и работником заключается ученический договор, являющийся неотъемлемой частью трудового договора, в котором регламентируются: предмет договора, права и обязанности сторон, ответственность сторон, срок действия договора и порядок изменения. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором и/или ученическим договором, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени *(ст. 249 ТК РФ).*

8.1.10.Собранием общественного коллектива принято решение, на основании которого всем пенсионерам, проработавшим в поликлинике 20 и более лет (как продолжающим трудовую деятельность, так и нет) выдается удостоверение, дающее право на бесплатное лечение зубов и зубопротезирование.

8.1.11.Собранием общественного коллектива принято решение создать Положение «О награждении премией имени В.В. Иванюшиной в ГАУЗ «Стоматологическая поликлиника №2» *(Приложение №12 к коллективному договору).*

**8.2.Профсоюзный комитет обязуется.**

8.2.1.Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений.

8.2.2.В рамках предоставления жилья по социальной ипотеке участвовать в работе общественной жилищной комиссии, контролировать соблюдение условий, определенных Порядком предоставления гражданам жилых помещений по социальной ипотеке (постановление КМ РТ от 02.08.2007 г. № 366).

8.2.3.Содействовать в обеспечении нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

8.2.4.Проводить необходимую организационную работу по обеспечению детей членов профсоюза льготными путевками на период каникул в загородные оздоровительные учреждения.

**8.3.Стороны обязуются предоставлять:**

- согласно постановлению Совета Министров ТССР № 261 от 14.06.1991г. женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет предоставить один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере 50% от должностного оклада за фактически отработанное время;

- ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей, работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 лет и до достижения им возраста 3-х лет назначить и выплачивать из фонда оплаты труда поликлиники ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей (ТК РФ ст. 256, Указ Президента РФ от 30.05.94 г. № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан», Постановление Правительства РФ от 03.11.94 г. №1206 «Об утверждений Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан»).

**8.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.4.1.Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.4.2.Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

- получать в отделении ФСС нормативные акты по вопросам социального страхования;

- проводить проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;

- рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;

- принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев;

- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

8.4.3.Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

**9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

**9.1.Стороны коллективного договора считают молодыми работниками организации граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).**

**9.2.Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организации являются:**

**- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками в целях закрепления их в организации;**

**- развитие творческой активности молодых работников;**

**- обеспечение молодых работников правовой и социальной защищенностью.**

**9.3.Работодатель обязуется.**

**9.3.1.Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.**

**9.3.2.Обеспечивать молодым работникам возможность социально – трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия).**

**9.4.Профсоюзный комитет обязуется.**

**9.4.1.**Создавать при П**рофсоюзном комитете** комиссии по работе с молодежью.

9.4.2.Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.4.3.Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

9.4.4.Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения *(ст. 70 ТК РФ).*

**9.5. Работодатель и Профсоюзный комитет:**

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

9.5.2.Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организовывают и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады.

**10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:**

**10.1. Работодатель:**

- признает право Профсоюзного комитета на заключение от работников коллективного договора, а также на контроль за исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным коллективным договорам, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности организации и внесение при необходимости предложений;

- соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и республики Татарстан, Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором;

- направляет на согласование с Профсоюзным комитетом проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и обоснования по ним, по вопросам, указанным в приложениях к коллективному договору. Профсоюзный комитет не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта, указанного локально - нормативного акта согласовывает его или направляет Работодателю мотивированные предложения и изменения по его совершенствованию. Работодатель, в случае несогласия с предложениями обязан провести в течение 5 рабочих дней дополнительные консультации с Профсоюзным комитетом по достижению взаимоприемлемого решения. Локальные нормативные акты по вопросам, установленным коллективным договором, принятые без согласования Профсоюзного комитета применению не подлежат;

- рассматривает обращения, заявления, требования и предложения органов Татарстанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ в установленные законодательством сроки и направляет письменные ответы.

**10.2. Работодатель обязуется:**

10.2.1.Включать представителей П**рофсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления организацией, комиссии по оценке деятельности работников и организации *(ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

10.2.2.Предоставлять П**рофсоюзному комитету** полную и достоверную информацию по следующим вопросам *(ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)*:

- экономического положения организации;

- реорганизации или ликвидации организации;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорга­низацией или ликвидацией организации;

- предполагаемого введения или изменения норм, или оплаты труда;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда ра­ботников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работ­ников.

10.2.3.Не препятствовать осуществлению представителями ТРОПРЗ РФ контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а также представляет бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.2.4.Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

10.2.5.Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере исходя из среднего месячного заработка.

10.2.6.Обеспечивать участие представителей П**рофсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.2.7.Принимать локальные нормативные акты организации в случаях, установленных коллективным договором, по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

10.2.8.Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации в течение 2-х часов в неделю, профактиву в течение 2-х часов в неделю.

10.2.9.Соблюдает, предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза, и не освобожденным от основной работы:

- дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, применяются только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа, производится в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 и подпунктами «а», «б», «в», «д» пункта 6 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (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 в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ;

- не допускается перевод их на другую работу по инициативе работодателя без их согласия и без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.10.Перечислить, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.2.11.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.

10.3.Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации *(ст. 378 ТК РФ).*

**11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

11.1.Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.28 – 5.34 КоАП РФ).

11.2.При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

**12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2.Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.