От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУЗ НСО «ГП № »
г. Новосибирск
ФИО. _____
11.03.2019 г.
(представительный орган
работников)

М.П.

От работодателя
Главный врач
ГБУЗ НСО «ГП № »
г. Новосибирск
ФИО. _____

11.03.2019 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Новосибирской области «Городская поликлиника № » на 2019 -2022 годы

Принят комиссией (собранием/ конференцией трудового коллектива) для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
11.03.2019 г.

Зарегистрирован в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города
Новосибирска
Регистрационный №_____20.03.2019 г.

_____

Оглавление

	Титульный лист коллективного договора	стр.1
	Оглавление Предложение о начале коллективных переговоров	стр. 2 стр. 3
Раздел 1	Общие положения	стр. 4-6
Раздел 2	Трудовые отношения	стр.6-7
Раздел 3	Рабочее время	стр. 7-8
Раздел 4	Время отдыха	стр. 8-9
Раздел 5	Оплата труда	стр. 10 -13
Раздел 6	Охрана труда	стр.13-15
Раздел 7	Социальные гарантии и льготы	стр. 15-17
Раздел 8	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета	стр. 17-18
Раздел 9	Заключительные положения	стр. 18
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка	стр. 19-28
Приложение № 2	Положение об оплате труда	стр.29-40

Главному врачу
ГБУЗ НСО «ГП № »
г. Новосибирска
ФИО
от профкома профсоюзной
организации ГБУЗ НСО «ГП № »
г. Новосибирска

Предложение
о начале коллективных переговоров

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГБУЗ НСО «ГП № », г. Новосибирска (представительный орган), являясь представителем работников ГБУЗ НСО «ГП № », на основании протокола № конференции/собрания трудового коллектива от 28.12.2018 г., предлагает Вам вступить в переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 2019 -2022 годы.
В соответствии со ст. 36 ТК РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.
Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение трех месяцев и заключить коллективный договор 11.03.2019 года.
Интересы работников на переговорах представляют: председатель профкома первичной профсоюзной организации ФИО, члены комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением от работников:
1._____
2._____
(протокол № от 28.12.2018 г.)
Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам в любое удобное стороне Работодателя время, местом проведения переговоров определить кабинет ___

Председатель профкома /ФИО./

30.12.2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ) и направлен на обеспечение соблюдения трудовых и социальных гарантий работников организации и повышение их жизненного уровня, создание благоприятных условий деятельности организации.

1.2. Коллективный договор распространяется на всех работников организации. Сторонами коллективного договора являются: работодатель (наименование организации) (далее – организация) в лице главного врача (директора) ----------(Ф.И.О.), уполномоченного в установленном порядке, именуемый далее «**Работодатель**», и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ, _____ (наименование органа организации Профсоюза) уполномоченная в установленном порядке, в лице ее Председателя _____ (Ф.И.О.), именуемая далее «**Профсоюзный комитет**».

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

3.1.4. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.2006 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Отраслевого соглашения по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения НСО (далее – Отраслевое соглашение).

4.1.5. Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

5.1.5.1. Повышения уровня жизни работников организации;

6.1.5.2. Создания системы социально-трудовых отношений в организации, на принципах социального партнерства, максимально способствующих стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию и росту ее общественного престижа, и деловой репутации;

7. 1.5.3. Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.5.4. Создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.6. 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 соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на срок _____ *(но не более трех лет)* и вступает в силу с момента подписания его Сторонами *(или указать дату вступления коллективного договора в силу).*

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях при ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации, изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.10. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

1.10.1. Обеспечивать эффективное управление организацией, соблюдать законы Российской Федерации, иные нормативные акты, положения настоящего коллективного договора;

1.10.2. Добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;

1.10.3. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

1.10.4. Создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

1.10.5. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;

1.10.6. Выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

1.10.7. Учитывать мнение **Профсоюзного комитета** (представительного органа) по вопросам социально-трудовых отношений: оплаты труда, условий и охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, установления социальных гарантий и льгот;

1.10.8. Выполнять в полном объеме обязательства **Работодателя**, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза(представительный орган), является полномочным представительным органом работников, защищающий их социально-трудовые, экономические интересы, в т.ч. при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора и обязуется:

1.11.1. Способствовать устойчивой деятельности организации;

1.11.2. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение работниками трудовых обязанностей;

1.11.3. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

1.11.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

1.11.5. Контролировать соблюдение **Работодателем** законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора; при условии выполнения **Работодателем** их положений, не использовать в качестве средства воздействия на работодателя – забастовки, голодовки, пикеты, иные формы протеста;

1.11.6. Обеспечивать членам **Профсоюзного комитета (представительного органа)** защиту их прав, предусмотренных статьей 21 ТК РФ, трудовым договором и принимать меры по обеспечению выполнения ими трудовых обязанностей.

1.12. Работники обязуются:

1.12.1. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

1.12.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда и другие локальные нормативные акты работодателя;

1.12.3. Способствовать повышению эффективности и производительности труда, беречь имущество организации, заботится об экономии электроэнергии и других ресурсов;

1.12.4. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать интересы других работников;

1.12.5. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с **Работодателем**. С учетом финансово-экономического положения **Работодателя** устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора. На титульном листе коллективного договора делается соответствующая отметка о принятых изменениях или дополнениях к коллективному договору.

1.14. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, принимаемые **Работодателем**, не должны противоречить положениям действующего трудового законодательства, распространяющихся на организацию «Соглашений», настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры работников при приеме и на работу в организацию.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между **Работодателем** и работником оформляются путем заключения трудового договора – «эффективного контракта» в письменной форме в 2-х экземплярах – по одному для каждой из сторон.

При приеме на работу **Работодатель** обязуется знакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими у работодателя и имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника.

2.2. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются законодательством Российской Федерации с учетом законодательства о профилактике коррупционных и иных правонарушений.

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

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются 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, 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;
- 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором в соответствии ст. 70 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 дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Переподготовка и повышение квалификации медицинских работников и фармацевтических работников осуществляется за счет средств **Работодателя.**

Переподготовка и повышение квалификации, а также иные мероприятия по профессиональному развитию иных категорий работников за счет средств **Работодателя** осуществляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, и по инициативе **Работодателя**.

2.7. 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.

2.8. **Работодатель** в случае изменения организационных условий труда в организации предлагает работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

Работнику организации, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. **Профсоюзный комитет (представительный орган)** обязуется обеспечивать защиту и представительство работника – члена Профсоюза по заявлению в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени и конкретная продолжительность ежедневной работы, начала и окончания рабочего времени, перерыв для отдыха и питания определяется трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными **Работодателем**.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.2. Для медицинских работников, продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников,

3.4. 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, устанавливается не более 36 часов в неделю.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов) может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику ежемесячной денежной компенсации в размере, установленном коллективным договором (ст. 94 ТК РФ).

3.5. Работники учреждений работают по 5-дневной рабочей неделе. Выходные дни предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Отдельные работники могут по распоряжению **Работодателя** при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- работы на условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения **Профсоюзного комитета (представительного органа)** коллективным договором (Приложение №).

3.6. По инициативе Рабтоодателя работники могут привлекаться к сверхурочной работе, то есть работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Работа в выходной день оплачивается в_____ кратном размере или компенсируется отгулом. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (продолжительность не более 2-х часов и не менее 30 минут) 1 час с _____до_____. На работах, где по условиям труда перерыв невозможен, работодатель обеспечивает работнику возможность и условия для приема пищи в рабочее время (Приложение №).

Если работник трудится меньше 4 часов в день, обед не предоставляется (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск, в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области». (*Приложение №*). Ненормированный рабочий день может устанавливаться при неполной рабочей неделе, но с полным рабочим днем.

4.3.Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

При классе вредности 3.2 – 7 дней, 3.3. – 8 дней, 3.4. – 9 дней, 4 – 10 дней (*Приложение №*).

Минимальная продолжительность отпуска работникам, условия труда на рабочих местахкоторых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

4.4. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в этих условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, установленном частью 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работникам за непрерывную работу свыше трех лет в государственных учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области, (далее – учреждение) предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня, в соответствии с:

– абзацем 1 п. 32 постановления Центрального комитета КПСС и Совета Министров СССР от 22.09.1977 № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения» (действие данного нормативного акта распространяется на врачей-терапевтов участковых и врачей-педиатров участковых центральных районных больниц и центральных городских больниц, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области);

– п. 9 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19.08.1982 № 773 «О дополнительных мерах по улучшению охраны здоровья населения»;

– п. 5 постановления Центрального комитета КПСС Совета Министров СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (в части предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за непрерывную работу);

– абзацами 1,2 п. 1 постановления Совета министров РСФСР от 17.01.1991 № 27 «О мерах по реализации предложений комитета верховного совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации»;

– абзацами 1, 2 п. 4 постановления Совета Министров РСФСР от 23.02.1991 № 116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.1998 № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях. (Приложение_____).

4.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется медицинским раюотникам, оказывающим противотуберкулезную, психиатрическую помощь,осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ инфицированных в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482.

4.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска *(вариант – отпуска без сохранения заработной платы)* предоставлять работникам организации в следующих случаях:

а) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, - учащегося младших классов (1-4 класс) в День знаний 1 сентября ____ дней;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка ____ дней;

в) в связи с бракосочетанием работника или детей работника ____ дней;

г) в связи с переездом на новое место жительства ____ дней;

д) для участия в похоронах родных и близких _____ дней и т.п.

Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются коллективным договором.

4..8 Женщинам, работающим в организации и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, **Работодатель** предоставляет первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в соответствии со ст. 263 ТК РФ устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.10. По соглашению между работником и **Работодателем** ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд (ст.124 ТК). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работникам может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК).

4.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК).

4.13. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным, зависит от причины обращения работника и определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК).

4.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. **Работодатель** обязуется оплачивать труд работников на основе *Положения об оплате труда работников (Приложение №____)_____, утвержденного _____*.

Премирование работников осуществляется с учетом финансово-экономического положения **Работодателя** согласно *Положению об оплате труда работников _____, утвержденного _____*.

Работодатель обязуется обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами, законами Новосибирской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Отраслевым соглашением.

5.2. **В организации установлена повременная (повременно – премиальная с применением премирования по итогам работы за отчетный период, сдельно – премиальная с премией за перевыполнение показателей производственной деятельности) система оплата труда, которая предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного им времени с учетом квалификации Работника,** от сложности выполненной работы, результатов и качества работы, и условий труда. Работодатель ведет учет рабочего времени.

5.3.Работодатель обеспечивает выплату заработной платы в рублях, не реже чем каждые полмесяца *(указать конкретные даты, место и условия выплаты заработной платы. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.).*

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

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы **Работодатель** обеспечивает ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ, установленной ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

5.3. **Работодатель** извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты от 26.04.2013 № 167н.)

5.4. При установлении и изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников **Работодатель** обеспечивает реализацию норм ТК РФ, федеральных законов, нормативных правовых актов Российской Федерации:

- Должностные оклады устанавливаются работникам в соответствии с Отраслевым соглашением по государственным учреждениям, подведомственным министерству здравоохранения НСО, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минздравсоцразвития России (Минтрудом России). По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов)

(Приложение №_____);

- Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценке условий труда, в соответствии с Отраслевым соглашением по классу вредности 3.1.-5%, 3.2.- 10%, 3.3. -15%, 3.4. -20%, 4 - 25%. (Приложение_№_____);

- медицинским работникам, участвующим оказание противотуберкулезной, психиатрической помощи, в диагностике и лечения ВИЧ инфицированных компенсационные

выплаты предоставляются в соответствии с Перечнем п.3.4. Отраслевого тарифного соглашения, по результатам специальной оценки условий труда;

- недопущение снижения размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по сравнению с размераи и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда;

- За работу в вечернее и ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) производится доплата в размере 50%, но не менее 20% .

Работникам, занятым оказанием экстренной, скорой неотложной медицинской помощи, за работу в ночное время устанавливается доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) в размере 100% часов тарифной ставки по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № __).

- За работу в сверхурочное время производится оплата за первые два часа не менее, чем в полуторном размере, а за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК).

- Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится в соответствии с ст. 153 ТК РФ (Постановление Конституционного суда № 26-п от 29.06.2018 г.):

-при повременной оплате труда – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх нормы рабочего времени;

- дневная (часовая) ставка определяется исходя из количества рабочих дней или часов в расчетном месяце по производственному календарю;

-при расчете дневной (часовой) ставки учитывается оклад, а также компенсационные и стимулирующие доплаты, которые входят в систему оплаты труда;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае оплата работа в выходной и нерабочий праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате дополнительной оплате не подлежит.

- Доплата за работу в местности с особыми климатическими особенностями. За работу в местности с особыми климатическими условиями работникам устанавливается районный коэффициент(25%), в соответствии с Постановлением Администрации Новосибирской области от 20.11.1995 г. № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области» районный коэффициент составляет 25%.

- установление по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы *(указать конкретные размеры);*

- Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании (Приложение № __) с учетом мнения профсоюзного комитета.

- Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:
- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

- Единовременная выплата стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы устанавливается для всех работников учреждения, кроме лиц, принятых на работу по совместительству. Установление единовременной выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, а также размер данной выплаты каждому конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании докладной записки кадровой службы учреждения, по согласованию с профсоюзным органом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда (рассчитанного и утвержденного по итогам работы за 11 месяцев текущего года), а также за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

- Единовременная выплата стимулирующего характера устанавливается:

медицинским и фармацевтическим работникам учреждения:
- при достижении 10-летнего стажа работы в учреждении;
- при достижении 15-летнего стажа работы в учреждении;
- при достижении 20-летнего стажа работы в учреждении;
- при достижении 25-летнего стажа работы в учреждении;
- при достижении 30-летнего стажа работы в учреждении;

иным работникам учреждения:
- при достижении 10-летнего стажа работы в учреждении;
- при достижении 15-летнего стажа работы в учреждении;
- при достижении 20-летнего стажа работы в учреждении.

- Надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается в размере:

а)5 процентов – медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена вторая квалификационная категория;

б)10 процентов – медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

в)15 процентов – медицинским работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория медицинских и фармацевтических работников учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

- надбавка молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, работающим в соответствии с полученной специальностью, утвержденной «Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников» устанавливается в размере 25% от установленной тарифной ставки (оклада).

- надбавка за ученую степень_____

-надбавка за почетное звание_____

- надбавки стимулирующего характера работникам учреждений за руководство производственной практикой и осуществляются ежемесячно в пределах средств фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий год

- надбавка стимулирующего характера по критериям качества и эффективности конкретным работникам осуществляется на основе балльной оценки, руководителям учреждений – в процентах от оклада.

Методика расчета стоимости балла, поправочные коэффициенты, количество баллов для оценки качества работы сотрудников устанавливаются по категориям работников

учреждения в Положении об оплате труда.

Стоимость 1 балла рассчитывается на тот же период, на который доводится государственное задание государственному учреждению, подведомственному министерству здравоохранения Новосибирской области. В случае изменения объемов либо финансового показателя государственного задания – стоимость 1 балла также корректируется.

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник в организации, предельными размерами не ограничено и устанавливается локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

- При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

- Работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки, согласно Трудового кодекса РФ (ст. 166, 187, 196, 197 ТК) и Постановления Правительства России от 13.10.2008 г. № 749 об утверждении Положения «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

- Месячная заработная плата работников, полностью и качественно выполнивших в соответствии с их квалификацией нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ в Российской Федерации. Районный коэффициент применяется к размеру заработной платы после приведения ее к МРОТ, в соответствии с постановлением Конституционного Суда от 07.12.2017 г. № 38-П»;

- Индексация заработной платы работников производится в соответствии с Постановлениями Правительства РФ, губернатора НСО.

(Верховный суд признал, что индексацию можно обеспечить, если периодически повышать оклады или выплачивать надбавки и доплаты, даже индивидуальную премию сотруднику.)

В связи ростом потребительских цен на товары и услуги, с цельюобеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работникам организации Работодатель ежегодно производит индексацию заработной платы в следующем порядке:

-по окончании каждого календарного года организация не позднее 31 марта следующего года производит увеличение должностных окладов (тарифных ставок) на величину фактического роста индекса потребительских цен в РФ за прошедший календарный год на основании данных Госкомстата России;

- расчет величины должностного оклада с учетом индекса потребительских цен производится путем умножения текущего размера должностного оклада на индекс потребительских цен, за предыдущий год, выраженный в коэффициенте.

5.6. В области нормирования труда стороны договорились:
- Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.
- Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в (приложении N __.)
5.7.Гарантии и компенсации.
Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах
_____ (указать конкретные размеры возмещения затрат, но не ниже размеров,

установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).
5.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).
5.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: _____ (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны признают необходимость в обеспечении государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с законодательством и рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы.

6.1. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета (представительного органа)** в количестве по _____ человека с каждой стороны.

6.2. Работодатель:

6.2.1. обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные технологии производства, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

6.2.2. создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации на основании утвержденного в организации положения (стандарта) с учетом приказа Минтруда России от 19.08.2016 № 438н;

6.2.3. создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, при численности работников более 50 человек (ст. 217 ТК РФ);

6.2.4. предоставляет помещение для заседаний комиссии по охране труда, средства связи, необходимые для работы, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов комиссии с проверкой знаний требований охраны труда;

6.2.5. разрабатывает с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» и осуществляет конкретные мероприятия улучшения условий труда, по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний (*Приложение №*_____) и обеспечивает их выполнение;

6.2.6. принимает меры по недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение с проверкой знаний требований охраны труда и инструктаж по охране труда;

6.2.7. организует работу кабинета охраны труда и (или) уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

6.2.8. приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке и в соответствии с нормами.

Выдача средств индивидуальной защиты работников сверх установленных норм производится согласно списку, прилагаемому к коллективному договору (*Приложение №* ___);

6.2.9. осуществляет беспрепятственный допуск уполномоченных представителей Профсоюза к проведению проверок условий и охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников;

6.2.10. обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с участием представителей **Профсоюзного комитета** (представительного органа) не реже одного раза в пять лет, исходя из результатов которой, проводится работа по охране труда и улучшению условий труда в организации;

6.2.11. осуществляет работникам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов за работу с вредными условиями труда, а также на основании письменного заявления компенсационные выплаты им в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов производит в соответствии с установленными в законодательстве порядком, нормами и условиями.

Перечень норм бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов прилагается к коллективному договору (*Приложение №*_____). Оплата молока денежными средствами не допускается;

6.2.12. на работах, связанных с загрязнением или воздействием вредных веществ, работникам выдается бесплатные смывающее и обеззараживающие средства (*Приложение №*_____).

7.Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, 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, проходить обязательные предварительные (при поступлении их на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследование), (ст.214 ТК).

8.Работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

9.Работодатель проводит обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК) и возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении своих трудовых обязанностей.

10. Работодатель обеспечивает полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК).

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Приоритетным направлениями совместной деятельности являются:

привлечение работников в организацию,

содействие работникам в профессиональном развитии и получении дополнительного профессионального образования,

служебный рост,

социальная защищенность.

7.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи - считать молодым специалистом работника в возрасте до 30 лет, имеющего высшее или среднее профессиональное образование, принятого на работу на основании трудового договора.

7.2. Стороны активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- председатель **Профсоюзного комитета**, не освобожденный от основной работы.

7.4. Стороны ежегодно рассматривают вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

7.5. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставляются работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным ТК РФ размере ___ (указать размер пособия), если работник отработал в организации не менее ___ лет:

7.6.1. увольняемым работникам - не менее ____- кратного среднего месячного заработка;

7.6.2. увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере не менее ____- кратного среднего месячного заработка;

7.63. увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее ____- кратного среднего месячного заработка;

7.6.4. увольняемым по другим основаниям ….

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

7.7. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника **Работодатель** переводит его на должность, соответствующую его образованию или переобучает за счет собственных средств.

7.8. **Работодатель** при наличии финансовых средств устанавливает за счет фонда собственных средств следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам:

7.8.1. сохранение условий медицинского обслуживания;

7.8.2. оказание материальной помощи;

7.8.3. доплату к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости.

7.9. Работникам организации при наличии финансовых средств предоставляются следующие виды ссуд:

7.9.1. на приобретение дорогостоящих товаров народного потребления на срок _____ и в размере до _____ рублей;

7.9.2. на приобретение жилья на срок _____ и в размере _____ рублей;

7.9.3. на другие расходы (*перечислить какие*).

7.10. **Работодатель** обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.11. Стороны информируют работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

7.12. **Работодатель** оказывать материальную помощь по заявлению работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (*Приложение №____*).

7.13. В случае смерти работника оказывается помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивается членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере _____.

7.14. При рождении ребенка у работника выплачивается одному из родителей, работающих в организации материальную помощь в размере _____.

7.15. Стороны при наличии финансовых средств компенсируют затраты работника на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее ____ руб. работникам, имеющих детей.

7.16. Стороны максимально обеспечивают работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укрепляют их материальную базу.

7.17. Стороны вправе производить частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей работников в детских учреждениях, а также на удорожание питания работающих в столовой учреждения, на проезд к месту работы.

7.18. Стороны при наличии финансовых средств оказывают материальную поддержку и предоставляют дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям, молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.

7.19. Стороны оказывают содействие работникам организации в улучшении жилищных условий в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели. Порядок улучшения жилищных условий работников определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.20. Стороны вправе возмещать отдельным категориям работников (указать каким) расходы по найму помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг.

7.21. **Работодатель** при наличии финансовых средств оказывает материальную помощь работникам:

7.21.1. к ежегодному отпуску в размере _____;

7.21.2. в связи с рождением ребенка в размере _____;

7.21.3. в связи с семейными обстоятельствами в размере _____;

7.21.4. в связи с поступлением ребенка в школу в размере _____;

7.21.5. в связи со смертью близких родственников в размере _____;

7.21.6. в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюзного Комитета.

7.21.7. работникам гарантировано при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательствам в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы. При

этом работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождение от работы для прохождения диспансеризации осуществляется на основании письменного заявления работника, с согласованием дня освобождения от работы с работодателем. (ст. 158.1 ТК

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников - членов Профсоюза, уполномочивших представлять свои интересы профсоюзную организацию и ежемесячно перечисляющих на расчетный счет **Профсоюзного комитета** членские профсоюзные взносы в размере 1% от своей заработной платы.

8.2. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязуется отчислять денежные средства Профсоюзному Комитету на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу до 0,2 процентов от поступлений от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к основным видам деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективном договоре (*Приложение №___*) и могут быть направлены на:

оплату летнего и зимнего отдыха детей работников; оплату детских дошкольных учреждений для детей работников, относящихся к низкооплачиваемым категориям;

выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором или локальным нормативным актом организации;

выплату в связи с необходимостью лечения работника, члена его семьи.

8.3. По письменному заявлению работников, не являющихся членами **Профсоюзного Комитета**, **Работодатель** обязуется перечислять на счет **Профсоюзного комитета** денежные средства из их заработной платы. (*Условия и порядок перечисления денежных средств определяется в коллективном договоре (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах).*

8.4. **Работодатель** содействует деятельности **Профсоюзного Комитета** в реализации законных прав работников и их представителей и обязуется оказывать содействие деятельности **Профсоюзного Комитета**, не препятствовать вступлению работников в **Профсоюзный Комитет** и его органы; не препятствовать осуществлению **Профсоюзным Комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

8.5. Работодатель представляет **Профсоюзному Комитету** в бесплатное пользование помещение, расположенное по адресу: _____, оборудованное телефоном № _____ с возможностью пользования электронной и факсимильной связью, по мере необходимости обеспечивает за свой счет содержание данного помещения.

8.6. Для осуществления уставной деятельности **Профсоюзного комитета** **Работодатель** бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.7. **Работодатель** обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя **Профсоюзного Комитета** и (или) представителя **Профсоюзного Комитета** в комиссиях организации _____.

8.8. **Работодатель** допускает проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии согласования **Профсоюзным Комитетом** времени их проведения не позднее чем за ____ дня.

8.9. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, представителям **Профсоюзного Комитета** в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением среднемесячного заработка за счет работодателя для выполнения профсоюзной деятельности:

8.9.1. председателю **Профсоюзного Комитета** ___ часа в неделю;

8.9.2. членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям ___час в неделю.

8.3. увольнение работников, являющихся членами **Профсоюзного Комитета**, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета**.**

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Условия настоящего коллективного договора обязательны для выполнения его сторонами.

9.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией, состоящей из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** (представительного органа работников) на паритетной основе.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий (*Приложение № ___).*

9.3. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) **Профсоюзного Комитета** (представительного органа) и организации не реже одного раза в год.

9.4. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны вступают в переговорный процесс и принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

9.5. Настоящий коллективный договор подписан в ____ экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.6. Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

9.7. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями **Работодатель** в семидневный срок со дня подписания направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников **Работодателя (**его филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

9.9. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Представитель Работодателя:	**Представитель работников:**
Главный врач	**Председатель Профсоюзного Комитета(представительного органа работников)_____**
_____	**МП**
МП	