

Принят на общем собрании работников
ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения

Пермского края

«Станция скорой медицинской помощи г. Соликамска»

на 2018 – 2021 годы



Главный врач

Лукьянченко Л.А.

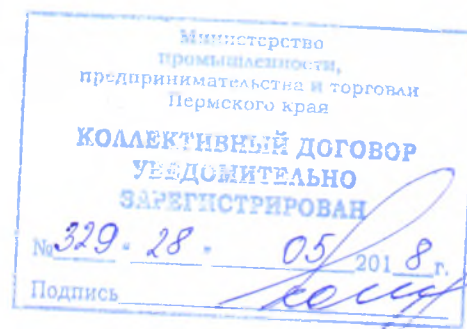
2018 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации

Стасив М.А.

2018 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным работодателем и работниками в лице их представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Станция скорой медицинской помощи г. Соликамска»;
- руководитель Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Станция скорой медицинской помощи г. Соликамска».

1.2. Работники учреждения наделяют первичную профсоюзную организацию правом представлять их интересы:

- при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;
- при решении социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в учреждении в рамках коллективного договора;
- при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учёт мнения представительного органа работников выражается согласованием этих актов с первичной профсоюзной организации;
- при представлении и защите интересов членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных и связанных с трудовыми отношениями, а в области коллективных прав и интересов – представлении и защите всех работников учреждения.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работодатель обязуется:

1.4.1. Обеспечить ритмичную и устойчивую работу учреждения, его финансово-экономическую стабильность.

1.4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, улучшать производственный быт.

1.4.3. Обеспечивать работников медицинским оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.4.3. Обеспечить сохранность имущества учреждения.

1.4.4. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

1.4.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

1.4.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4.7. Обеспечивать работникам необходимые санитарные условия, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.4.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

1.4.9. Возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.4.10. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

1.4.11. Принимать решения по просьбам, предложениям и заявлениям работников в течение 15 дней.

1.5. Администрация и первичная профсоюзная организация обязуются:

1.5.1. Осуществлять свои действия в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, обязательствами настоящего коллективного договора и действующими нормативными актами Российской Федерации.

1.6. Работники поручают первичной профсоюзной организации:

1.6.1. Защищать интересы работников с учётом условий труда.

1.6.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде.

1.6.3. Обеспечивать бесплатную юридическую консультацию работникам по социальным и трудовым вопросам.

1.6.4. Принимать меры общественного воздействия по укреплению трудовой дисциплины и общественного порядка в учреждении.

1.7. Работники обязуются:

1.7.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, способствовать повышению эффективности работы учреждения.

1.7.2. Соблюдать правила внутреннего распорядка.

1.7.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

1.7.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, противопожарной охраны, содержать своё рабочее место и медицинское оборудование в чистоте и порядке.

1.7.5. Выполнять установленные нормы труда.

1.7.6. Бережно относиться к имуществу учреждения, принимать необходимые меры по сохранению имущества, рационально использовать материалы, лекарственные средства, энергоресурсы.

1.7.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.7.8. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

1.8. Стороны признают и принимают во внимание Указ президента от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Положение «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений здравоохранения Пермского края».

1.9. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, первичная профсоюзная организация вправе внести работодателю представление об устранении этих нарушений. Работодатель в недельный срок рассматривает и даёт ответ по существу представления.

1.10. Коллективный договор принимается на собрании трудового коллектива, действует в течение 2018-2021 гг. Стороны имеют право продлевать срок действия настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Коллективный договор сохраняет в полном объёме своё действие в случаях изменения наименования представителя работодателя или представителя работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Работодатель с учётом мнения первичной профсоюзной организации:

- утверждает Правила внутреннего трудового распорядка;
- определяет режим рабочего времени в учреждении;
- регулирует работу в ночное время и устанавливает конкретный размер повышения оплаты труда в ночное время;

- устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам;

- утверждает графики сменности, определяет переход из одной смены в другую, регулирует предоставление выходных дней в условиях непрерывного производства;
- устанавливает перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приёма пищи, а также порядок и место приёма пищи в течение рабочего времени для работников, занятых на таких работах;
- устанавливает очередность предоставления отпусков;
- устанавливает конкретный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;
- определяет системы нормирования труда;
- предусматривает виды поощрения работников.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформлять заключением Трудового договора в двух экземплярах по форме, разработанной в учреждении, как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.1.2. При заключении трудового договора не включать условия договора, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

2.1.3. На основании приказа от 12 апреля 2011 г. № 302н проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Заключение трудового договора возможно только при наличии соответствующего заключения.

2.1.4. Осуществлять допуск медицинских работников к работе с наркотическими и психотропными веществами в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.08.98 г. № 892.

2.1.5. Разрешать работу по совместительству работникам, основная работа которых связана с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.6. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

2.1.7. При заключении трудового договора с работником ознакомить поступающего с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда.

2.1.8. При заключении трудового договора с работником, в должностные обязанности которого входит обслуживание материальных ценностей, одновременно заключать и договор о полной материальной ответственности.

2.1.9. Расторжение трудового договора по инициативе администрации производить с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.2.1. Контролировать соблюдение законности условий найма и увольнения работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Продолжительность рабочей недели, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней

регламентировать «Правилами внутреннего трудового распорядка», являющимися приложением к коллективному договору.

3.1.2. Обеспечить составление графиков сменности с утверждением их главным врачом с доведением до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В случае, если утверждённая годовая норма рабочего времени по графику работы превышает календарный фонд рабочего времени, оплата производится за фактически отработанное время.

3.1.3. Предоставлять дополнительно к ежегодному основному оплачиваемому отпуску продолжительностью 28 календарных дней оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

- за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);

- в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 116 ТК РФ);

Порядок предоставления дополнительного отпуска и его конкретная продолжительность указаны в приложениях к коллективному договору.

3.1.4. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск с делением его на части, с продолжительностью одной из них не менее 14 дней.

3.1.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по основаниям и в порядке, установленном ст. 128 ТК РФ.

4. ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Оплату труда работников производить по должностным окладам в соответствии с утверждённой главным врачом с учётом мнения первичной профсоюзной организации системой оплаты труда работников станции скорой медицинской помощи и Положением о выплатах стимулирующего характера за результаты и качество выполняемых работ.

4.1.2. Оплату труда каждого работника производить по его личному вкладу с учётом конечных результатов работы учреждения, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.1.3. Вести расчётные листки по начислению заработной платы по форме, заполнять их ежемесячно и выдавать работникам не позднее чем за день до установленного срока выдачи заработной платы.

4.1.4. Выплату заработной платы производить путем перечисления денежных средств на личные карточные счета работников в следующие сроки:

- оплата за первую половину месяца – 25 число текущего месяца;

- оплата за вторую половину месяца – 10 число следующего за отчётным месяца;

- выплату за отпускные дни не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

4.1.5. Премирование работников производить в соответствии с действующими положениями, утверждёнными в установленном порядке.

4.1.6. Устанавливать компенсационные и стимулирующие выплаты, в соответствии с положениями об оплате труда, утверждёнными в установленном порядке.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Ежегодно разрабатывать и утверждать «Программу подготовки и переподготовки кадров», способствующую повышению квалификации кадров и более эффективному их использованию.

5.1.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором.

5.1.3. В случаях предусмотренных федеральными законами, иными нормативными актами, проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности.

5.1.4. Все виды обучения на стороне в интересах учреждения, в том числе без отрыва от работы, осуществлять на договорной основе между учреждением и учебным заведением.

5.2. Работники берут на себя обязательства:

5.2.1. Систематически повышать свою квалификацию, экономические знания, образовательный уровень. Регулярно посещать занятия, активно использовать полученные знания при исполнении своих трудовых обязанностей.

5.2.2. Возместить затраты, понесённые работодателем при направлении на обучение за счёт работодателя, в случае прекращения обучения в учебном заведении без уважительных причин, а также увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором на обучение работника.

5.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;
- обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников учреждения с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

6.3. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего с момента запроса.

6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа на рабочих местах по безопасным приёмам и методам работы – не реже одного раза в полугодие.

6.5. Работодатель организует обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, специалистов, руководящих работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами и пожарной безопасности.

6.6. Организует обучение руководителей подразделений, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда за счёт средств учреждения или Фонда социального страхования.

6.7. Работодатель обеспечивает в пределах выделенных бюджетных ассигнований проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (приказ от 12.04.2011 г. № 302н, ст. 212, 213 ТК РФ) и диспансеризацию работников (ежегодно или с другой периодичностью).

6.8. Работодатель своевременно обеспечивает работающих специальной одеждой, специальной обувью требуемых размеров, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122-н.

6.9. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

6.10. Работодатель осуществляет обеспечение работы медпункта, систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях учреждения, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний.

6.11. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Работодатель проводит не реже одного раза в 5 лет специальную оценку условий труда.

6.13. Работодатель обязуется содержать эксплуатируемые здания, сооружения, санитарно-бытовые помещения в надлежащих санитарно-гигиенических условиях.

6.14. Работодатель имеет право в случае необходимости привлекать техническую инспекцию для решения конфликтных вопросов для проведения ремонтно-строительных работ.

6.15. Руководителю предоставляется право:

- назначать внеочередную проверку знаний работников, нарушивших правила по охране труда, промсанитарии, правила пожарной безопасности; привлекать их к другим видам ответственности, предусмотренной законодательством;
- лишать частично или полностью ежемесячной стимулирующей надбавки, нарушивших или не обеспечивших соблюдение правил, норм или инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

6.16. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создаёт угрозу жизни и здоровья людей;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- не допускать сокрытия медицинских противопоказаний выполнения работы по имеющейся или предполагаемой профессии или специальности.

6.17. Работникам предоставляется право:

- на получение достоверной информации о состоянии условий труда на рабочем месте;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья, с обязательным уведомлением руководителей;
- на возмещение вреда, причинённого увечьем, профзаболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
- на сохранение среднего заработка, места работы (должности) на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности

вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника;

- на получение своевременной медицинской помощи в случае травмирования, отравления или при общем заболевании работника учреждения во время выполнения им трудовых обязанностей;

- общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждении, осуществляемой комиссией по охране труда.

6.18. Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают выборы уполномоченных первичной профсоюзной организацией по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном первичной профсоюзной организации по охране труда.

6.19. Первичная профсоюзная организация и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах и выполнением соглашения по охране труда, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.20. В учреждении создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и первичной профсоюзной организации в количестве не менее 3 человек согласно Положению о комиссии по охране труда.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.21. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется возможность обучения по вопросам охраны труда с сохранением заработной платы.

6.22. Стороны устанавливают порядок, при котором работники, принимающие активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении, морально и материально поощрялись. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения и по ходатайству первичной профсоюзной организации ежегодно.

6.23. Обеспечение гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ об охране труда и закреплении этих прав в трудовых договорах (эффективных контрактах).

6.24. Требования по охране труда, изложенные в законах, иных нормативных актах, в том числе правилах и инструкциях, являются обязательными для исполнения каждым работником учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется проводить систематическую работу по улучшению трудовых и социально- бытовых условий работников:

7.1.1. Предоставлять один день без сохранения заработка работникам:

- при вступлении в брак;
- при рождении ребёнка;
- на проводы сына на службу по призыву в Российскую Армию;
- родителям, ребёнок которых идёт в первый класс первого сентября.

7.1.2. Единовременная материальная помощь назначается в случаях:

нахождения работника в чрезвычайной ситуации (в связи с пожарами, стихийными бедствиями, техногенными катастрофами, террористическими актами);

тяжелого финансового положения работника;

смерти родственника (супруга (супруги), родителей, детей); юбилейной даты (50 лет, 55 лет - для женщин, 50 лет, 60 лет - для мужчин).

7.1.3. Оказывать социальную поддержку ветеранам труда и неработающим пенсионерам с выделением денежных средств из фонда экономии заработной платы при проведении Дня пожилого человека, Дня Победы, Дня медицинского работника.

7.2. Работники поручают первичной профсоюзной организации:

7.2.1. Периодически на заседаниях первичной профсоюзной организации рассматривать вопросы организации отдыха, лечения работников и их детей.

8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Обязанности Работодателя и права Работников при осуществлении сокращения численности или штата Работников.

8.1.1. Работодатель признаёт, что гарантированная занятость – важное условие благополучия Работников и будет принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

8.1.2. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата Работников, рассматриваются Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законом.

8.1.3. Работодатель обязуется в случае сокращения численности или штата Работников:

- принимать необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями для уменьшения числа увольняемых Работников;

- предупреждать Работников о предстоящем высвобождении персонально под расписку, не позднее, чем за два месяца с предоставлением компенсаций, предусмотренных законом;

8.2. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение и оставление на работе отдаётся семейным, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получивших от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельными заработками, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. В первую очередь расторгнуть трудовые договоры с временными работниками, совместителями.

Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своего учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства с учётом их квалификации и компетенции.

При сокращении численности или штата, при наличии возможности, не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

8.3. Одновременно с предупреждением работника о предстоящем увольнении ему предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении с учетом состояния здоровья работника.

8.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работниками учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работников в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу учреждения не позднее, чем за два месяца до

начала проведения мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.5. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

8.6. Не освобождённым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 178-180 ТК РФ).

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом РФ ОТ 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», создаёт условия для нормальной деятельности профкома и предоставляет в бесплатное пользование профсоюзному комитету необходимое для его деятельности оборудование, помещение, оргтехнику и средства связи. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) Работодатель принимает на себя.

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде Российской Федерации и настоящего договора, защищает законные интересы Работников.

9.3. Неосвобождённые члены профсоюзного комитета и его комиссий, не освобождённые от основной работы, уполномоченные первичной профсоюзной организации по охране труда, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (ст. 25 п. 5 ФЗ «О профсоюзах»).

9.4. Работодатель освобождает от работы членов профкома, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза (ст. 374 ТК РФ, п. 5 ст. 25 ФЗ «О профсоюзах»)

9.5. Члены первичной профсоюзной организации имеют право на бесплатную юридическую помощь, оказание материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации.

9.6. На основании письменных заявлений о перечислении членских взносов работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет их взносы на расчётные счета органов первичной профсоюзной организации в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза и Устава свободных профсоюзов (ст. 370 ТК РФ, ст. 28.ФЗ «О профсоюзах»).

9.7. Работодатель распространяет на председателя первичной профсоюзной организации, избранного на не освобождённую должность и уполномоченных по охране труда, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении.

9.8. Работодатель признаёт право первичной профсоюзной организации на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах, о состоянии охраны труда;
- профессиональной подготовке, о переподготовке и повышении квалификации работников;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

- о проводимых и намечаемых мероприятиях по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.9. Работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации и не освобождённых от основной работы (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет своё действие в течение трех лет.

10.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его:

- через проведение оперативных совещаний;
- через совместные заседания администрации и профсоюзного комитета;
- через конференцию работников учреждения по итогам выполнения коллективного договора за год.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия, не ухудшающие положения работников, вносятся по взаимному соглашению сторон путём совместного решения руководителя учреждения и профсоюзного комитета.

10.4. Периодичность проверок хода выполнения коллективного договора установить один раз в год.

10.5. Информирование работников о результатах проверок производить через проведения собраний в учреждении.

10.6. Лица, виновные в неисполнении или нарушении обязательств коллективного договора, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Главный врач



Л.А. Лукьянченко

Председатель ППО



М.А. Стасив

«УТВЕРЖДАЮ»
 Главный врач
 ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»
 Л.А. Лукьянченко
 « 28 » 03 20 18 г.

Приложение № 1
 к коллективному договору
 от « 28 » 03 20 18 г.

«СОГЛАСОВАНО»
 Председатель ППО
 ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»
 М.А. Стасив
 Протокол № 2
 « 28 » 03 20 18 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края
 «Станция скорой медицинской помощи г. Соликамска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, также право на защиту от безработицы.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников станции скорой медицинской помощи, а также работников и представителей прочих организаций, посещающих территорию ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска».

1.3. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и материального воздействия. Важнейшим направлением в работе по укреплению дисциплины труда является эффективное использование прав, предоставленных трудовым коллективам Уставом учреждения и действующим законодательством.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска» и действующим Законодательством.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2.1. Найм рабочих и служащих (в дальнейшем в тексте «работники») осуществляется путем заключения с ними трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме.

2.1. При приеме на работу поступающий обязан предъявить:

2.1.1. Паспорт, трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, страховое свидетельство государственного пенсионного

страхования, документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

- 2.1.2. Прием на работу без предъявления выше указанных документов не допускается.
- 2.2. Прием на работу осуществляется путем подачи заявления в отдел кадров ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска».
- 2.3. Вновь принимаемые на работу проходят медицинское освидетельствование, согласно Перечню профессий (должностей), для которых обязательны предварительные медосмотры при поступлении на работу, утвержденному в установленном порядке.
- 2.4. Для работы допускаются лица не моложе 18 лет, прошедшие предварительное, при поступлении на работу, медицинское освидетельствование для определения пригодности их к поручаемой работе и об отсутствии противопоказаний для работы с применяемыми в производстве веществами и материалами с целью предупреждения профессиональных заболеваний (приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 года № 302н).
- 2.5. Прием на работу оформляется приказом администрации ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска», который объявляется работнику под расписку. В приказе должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии со штатным расписанием и условиями оплаты труда. Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора (эффективного контракта) независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.
- 2.6. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:
 - ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда
 - ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими на станции скорой медицинской помощи
 - проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.
- 2.7. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
- 2.8. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
- 2.9. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об администрации письменно за две недели. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др. случаи) администрация расторгает трудовой договор (эффективный контракт) в срок, о котором просит работник.

- 2.10. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом администрации.
- 2.11. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесением записи об увольнении. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Каждый работник имеет право:

- На условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.
- На возмещение ущерба, причиненного повреждению здоровья в связи с работой.
- На равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законодательством минимального размера.
- На отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков, праздничных дней.
- На объединение в профессиональные союзы
- На социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях.
- На судебную защиту своих трудовых прав.

3.1. Работник обязан:

- Строго выполнять данные Правила внутреннего трудового распорядка.
- Честно работать и добросовестно выполнять трудовые обязанности.
- Строго соблюдать трудовую, производственную и технологическую дисциплину.
- Предоставлять работодателю листок нетрудоспособности в течение 5 календарных дней после окончания нетрудоспособности.

3.2. Систематически повышать квалификацию, уровень. Надлежаще исполнять обязанности по своей специальности, квалификации или должности, предусмотренных тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационных должностей служащих, а также правилами, рабочими и должностными инструкциями, положениями и другими нормативными актами, утвержденными в установленном порядке и действующими в учреждении.

3.3. Своевременно информировать администрацию ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска» о всех изменениях, в частности, об изменениях адреса, семейного положения и т.д.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

4.1. Администрация обязана:

- 4.1.1. Правильно организовать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивает трудовую и производственную дисциплину, неуклонное соблюдение законодательства о труде и правила охраны труда.

- 4.1.2. Обеспечивать надлежащее техническое и медицинское оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие единым межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам. При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения условий труда, принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.
- 4.1.3. Выдавать заработную плату в установленные сроки.
- 4.1.4. Обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях.
- 4.1.5. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий, предусмотренных ТК РФ, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении производством, в полной мере используя собрания трудового коллектива.
- 4.1.6. Своевременно рассматривать критические замечания рабочих и служащих и сообщать им о принятых мерах.
- 4.1.7. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников, обеспечивать улучшение условий труда.
- 4.1.8. Своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве. Выдавать по требованию пострадавшего заверенную копию акта о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования по месту.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

- 5.1. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, перерыва, приема пищи, определяется графиком сменности, утвержденным администрацией с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. Графики сменности доводятся до сведения работников. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить через каждую неделю в часы, определенные графиком сменности.
- 5.2. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня (смены) - уход с работы у своего непосредственного руководителя.
- 5.3. Работник, появившийся на работе в алкогольном состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, что является нарушением трудовой дисциплины, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).
- 5.4. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.
- 5.5. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.
- 5.6. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.
- 5.7. Специфика труда скорой медицинской помощи предусматривает суточный режим работы; с учетом годового баланса рабочего времени. Суточная смена - с перерывами для отдыха и питания: 30 минут - обед, 20 минут - ужин.

На тех работах, где по условиям труда фиксированный перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени (ст. 108 ТК РФ).

- 5.8. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) устанавливается следующий режим рабочего времени:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье;
 - продолжительность ежедневной работы 8 часов;
 - время работы: начало в 8.00, окончание 16.30;
 - перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня с 12.00 до 12.30 (в рабочее время не включается и не оплачивается).
- 5.9. Для отдельных категорий работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность работы рабочего времени (медицинские работники, водители (выездной бригады СМП)), вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год. Изменение графика рабочего времени допускается на основании личного заявления работника с разрешения Руководителя.
- 5.10. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях и пределах, предусмотренных действующим законодательством, лишь с согласия работника.
- 5.11. Запрещается в рабочее время:
- 5.11.1. Отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные семинары, спортивные соревнования, туристические поездки и т.д).
- 5.11.2. Созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 5.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с первичной профсоюзной организацией с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска». График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.13. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с законодательством РФ и коллективным договором ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска».

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

- 6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшения качества в оказании медицинских услуг населению, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
- объявления благодарности
 - выдача премии
 - награждение Почетной грамотой
 - награждение ценным подарком
 - представление к званию «Лучший по профессии»
 - денежные поощрения в связи с юбилеями
- 6.2. При применении поощрений учитывается мнение трудового коллектива. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку работника. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

- 6.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества в присвоении почетных званий и при «продвижении» по работе.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

- 7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных законодательством.
- 7.2. За нарушение трудовой дисциплины ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска» применяет следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание
 - выговор
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного воздействия может быть применено:
- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
 - за прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от ее продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня.
 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.
 - принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.
 - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.
- 7.4. Дисциплинарные взыскания налагаются главным врачом ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска».

- 7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть письменно затребованы объяснения в письменном виде. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.
- 7.6. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаруженный проступок, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 7.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 7.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.9. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, и поведение работника.
- 7.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе.
- 7.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.
- 7.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 8.2. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. В случае, если положения настоящих Правил противоречат действующему законодательству РФ, к соответствующим отклонениям применяется законодательство РФ.
- 9.2. Настоящие Правила утверждаются главным врачом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- 9.3. С момента вступления в силу настоящих правил, ранее действующие утрачивают силу.

Приложение № 2

к коллективному договору

от « 28 » 03 20 18 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»

Л.А. Лукьянченко

« 28 » 03 20 18 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО

ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»

М.А. Стасив

Протокол № 2

« 28 » 03 20 18 г.

**Порядок предоставления дополнительного отпуска и
его конкретная продолжительность.**

№	Наименование должности	За 3-летний непрерывный стаж работы на выездных бригадах (календарные дни)	За вредные условия труда (календарные дни)
1.	Врач скорой медицинской помощи	3	14
2.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3	14
3.	Врач-педиатр	3	14
4.	Старший врач станции скорой медицинской помощи	3	14
5.	Фельдшер скорой медицинской помощи	3	14
6.	Медицинская сестра-анестезист	3	14
7.	Фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	3	14
8.	Медицинская сестра	3	14
9.	Санитар	3	14
10.	Водитель (выездной бригады скорой медицинской помощи)	3	14

Приложение № 3

к коллективному договору

от «28» 03 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
 Главный врач
 ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамск»
 Л.А. Лукьянченко
 «28» 03 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
 Председатель ПНО
 ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамск»
 М.А. Стасив
 Протокол № 2
 «28» 03 2018 г.

**Порядок предоставления дополнительного отпуска и
его конкретная продолжительность.**

№	Наименование должности	За ненормированный рабочий день (календарные дни)
1.	Главный врач	14
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	14
3.	Главный фельдшер	14
4.	Старший фельдшер	14
5.	Начальник отдела кадров	14
6.	Специалист по кадрам	7
7.	Заведующий хозяйством	14
8.	Специалист, уполномоченный на решение задач в области гражданской обороны	3
9.	Делопроизводитель	7
10.	Техник-программист	3
11.	Статистик	7
12.	Главный экономист	14
13.	Главный бухгалтер	14
14.	Бухгалтер	7
15.	Экономист по договорной и претензионной работе	7
16.	Экономист	7
17.	Слесарь-сантехник	7
18.	Механик	14
19.	Слесарь по ремонту автомобилей	7
20.	Старший водитель	3
21.	Водитель автомобиля	7

«УТВЕРЖДАЮ»
 Главный врач
 ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»
 Л.А. Лукьяненко
 «28» 03 2018 г.

Приложение № 4
 к коллективному договору
 от «28» 03 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
 Председатель ИМО
 ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»
 М.А. Стасив
 Протокол № 2
 «28» 03 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение должностного оклада (ставки) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Станция скорой медицинской помощи г. Соликамска».

1. Выездной медицинский персонал бригад (групп) анестезиологии-реанимации, которому устанавливается повышение окладов (ставок) на 15 процентов.

Должности:

- 1.1. Врач-анестезиолог-реаниматолог;
- 1.2. Врач скорой медицинской помощи;
- 1.3. Медицинская сестра-анестезист;
- 1.4. Фельдшер скорой медицинской помощи.

2. Выездной медицинский персонал общепрофильных врачебных и общепрофильных фельдшерских бригад, которому устанавливается повышение окладов (ставок) на 7 процентов.

Должности:

- 2.1. Врач скорой медицинской помощи;
- 2.2. Врач-педиатр;
- 2.3. Фельдшер скорой медицинской помощи;
- 2.4. Медицинская сестра

3. Медицинский персонал оперативного отдела, которому устанавливается повышение окладов (ставок) на 7 процентов.

Должности:

- 3.1. Старший врач скорой медицинской помощи;
- 3.2. Фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи

4. Прочий персонал, которому устанавливается повышение окладов (ставок) на 7 процентов.

Должности:

- 4.1. Водитель (выездной бригады скорой медицинской помощи).

Примечание:

Основанием для включения в перечень подразделений и должностей, дающих право на повышение должностного оклада в связи с особо опасными и особо тяжелыми условиями труда, являются:

1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Станция скорой медицинской помощи г. Соликамска»
2. Результаты специальной оценки условий труда ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска» от 01.08.2016 года.

«УТВЕРЖДАЮ»
 Главный врач
 ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»
 Л.А. Лукьянченко
 « 28 » 03 2018 г.



Приложение № 5
 к коллективному договору
 от « 28 » 03 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
 Председатель ППО
 ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»
 М.А. Стасив
 Протокол № 2
 « 28 » 03 2018 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, дающих право на работу по совместительству в пределах месячной нормы рабочего времени в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Станция скорой медицинской помощи г. Соликамска».

1. Выездной медицинский персонал специализированных бригад скорой медицинской помощи,
 Должности:
 - 1.1. Врач-анестезиолог-реаниматолог.
 - 1.2. Врач-педиатр.
 - 1.3. Врач скорой медицинской помощи.
 - 1.4. Медицинская сестра-анестезист.
 - 1.5. Фельдшер скорой медицинской помощи.
2. Выездной медицинский персонал общепрофильных бригад скорой медицинской помощи,
 Должности:
 - 2.1. Врач скорой медицинской помощи.
 - 2.2. Фельдшер скорой медицинской помощи.
 - 2.3. Медицинская сестра.
3. Медицинский персонал оперативного отдела скорой медицинской помощи,
 Должности:
 - 3.1. Старший врач скорой медицинской помощи;
 - 3.2. Фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи

Примечание:

Основанием для включения в перечень должностей, дающих право на работу по совместительству в пределах месячной нормы рабочего времени является:

1. Статья 282 ТК РФ
2. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

Приложение № 6
к коллективному договору
от «03» 20 18 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»

Г.А. Лукьянченко

«03» 20 18 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО

ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска»

М.А. Стасив

Протокол № 03

«03» 20 18 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, дающих право на доплату за работу
в ночное время в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада)

1. МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ

1. Выездные бригады скорой медицинской помощи

Должности:

- врач скорой медицинской помощи;
- врач-анестезиолог-реаниматолог;
- врач-педиатр;
- фельдшер скорой медицинской помощи;
- медицинская сестра;
- медицинская сестра-анестезист;
- санитар.

2. Персонал оперативного отдела

Должности:

- старший врач станции скорой медицинской помощи;
- фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи

2. ПРОЧИЙ ПЕРСОНАЛ

1. Выездные бригады скорой медицинской помощи

Должности:

- водитель (выездной бригады скорой медицинской помощи).

Примечание:

1. Остальные работники ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска» - медицинские, фармацевтические, специалисты, служащие и рабочие - привлекаются к работе в ночное время в связи с производственной необходимостью с соответствующим правовым оформлением и оплачиваются согласно действующим нормативным актам.
2. Положение «О системе оплаты труда работников ГБУЗ ПК «ССМП г. Соликамска».

Итого прошнуровано и пронумеровано
23 (двадцать три) листа

Главный врач

ГБУЗ ПК «СМП г. Соликамска»

Л.А. Лукьянченко

