

**Автономная некоммерческая организация
«Центральная клиническая медико-санитарная часть»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АНО «ЦКМСЧ»
на 2024 – 2026 годы**

Дата подписания: 06.06.2024г.

Всего работающих – 1609 чел.

Отрасль: Здравоохранение

г. Магнитогорск

1. СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ИХ ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

– Автономная некоммерческая организация «Центральная клиническая медико-санитарная часть» в лице главного врача, действующего на основании Устава, именуемая в дальнейшем «Работодатель»;

– работники АНО «ЦКМСЧ», в лице Первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» ГМПР, действующей на основании Устава ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР, Устава ГМПР – в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор подписывается:

– от работодателя – главным врачом АНО «ЦКМСЧ»;

– от работников – председателем ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией работников АНО «ЦКМСЧ» представлять их интересы.

1.3. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются строить отношения на принципах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- стремления к достижению компромисса;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроля выполнения коллективного договора, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.4. Стороны считают, что только выполнение плановых производственных и экономических показателей создает возможность осуществлять социально-направленную экономическую политику, производить различные выплаты и обеспечивать льготы работникам, согласно настоящему договору, в пределах средств, предусмотренных бюджетом организации.

1.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

1.7. Данный коллективный договор распространяется на работников и пенсионеров АНО «ЦКМСЧ» в соответствии с Положением «О статусе пенсионера ПАО «ММК» (в части соответствующих разделов и положений).

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

- 2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2024-2026 годы. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 2.2. По инициативе одной из сторон переговоры по внесению изменений и дополнений должны быть начаты в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.
- 2.3. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в данный коллективный договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон совместным постановлением профсоюзного комитета и работодателя.
- 2.4. Ни одна из сторон, заключившая коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 2.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, органами по труду.
- 2.6. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.
- 2.7. Работодатель по итогам года доводит до сведения информацию о выполнении коллективного договора работникам АНО «ЦКМСЧ» и ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.
- 2.8. При возникновении разногласий по вопросам выполнения коллективного договора спор рассматривается в соответствии с законодательством РФ.

3. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

Заключив настоящий договор, стороны обязуются обеспечить выполнение принятого коллективного договора, для чего:

3.1. Работодатель:

- разрабатывает и осуществляет социальные программы для работников и пенсионеров АНО «ЦКМСЧ» в пределах средств, предусмотренных бюджетом, при условии выполнения доходной части;
- предоставляет в профсоюзный комитет информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- своевременно рассматривает представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и сообщает в профсоюзный орган о принятых мерах;
- своевременно производит выплату заработной платы работникам (Приложение 4.2);
- предоставляет в профсоюзный комитет (по запросу) информацию по социально-трудовым вопросам;
- выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в разработке и осуществлении социальных программ АНО «ЦКМСЧ»;
- проводит работу в структурных подразделениях (подразделениях) организации по укреплению дисциплины труда;
- защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;
- организует, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, детских оздоровительных центрах и т.д.;
- не допускает забастовки в трудовых коллективах в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни;
- защищает интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- обеспечивает конфиденциальность персональных данных работников, т.е. не допускает их распространения без письменного согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания.

Обеспечения конфиденциальности персональных данных не требуется:

- 1) в случае обезличивания персональных данных;
- 2) в отношении общедоступных персональных данных.

Стороны договорились считать конфиденциальной информацию, относящуюся к субъекту персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы. Условия конфиденциальности распространяются на указанную информацию, переданную в устной, письменной, электронной или в иной форме.

- принимает необходимые организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий.

4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работодатель обеспечивает принимаемым на работу гражданам возможность ознакомления с текстом действующего Коллективного договора. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами, действующими в АНО «ЦКМСЧ».

4.2. Стороны признают, что обеспечение занятости – важнейшее условие благополучия работников. В целях стабилизации занятости работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению

работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работодатель и профсоюзный комитет проводят переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

4.4. Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (при наличии соответствующей квалификации);
- предоставлять работнику, с момента получения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности или штата, отпуск без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц (по заявлению работника), необходимый для поиска работы;
- при сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников за пять лет до достижения или общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию.

4.5. Работодатель обеспечивает проведение аттестации руководителей, специалистов и служащих в соответствии с локальными нормативными актами организации. В состав аттестационных комиссий включаются представители профсоюзных органов.

4.6. Работодатель утверждает годовую программу профессиональной подготовки и переподготовки работников, обеспечивает ее безусловное выполнение.

4.7. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным Коллективным договором. Изменения существующих и введение новых графиков работы производится заместителем главного врача по управлению персоналом с учетом мнения профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.8. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Кроме того, работникам АНО «ЦКМСЧ» предоставляются дополнительные отпуска:

- за работу на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за условия труда на рабочих местах, отнесенных к вредным или опасным по результатам специальной оценки условий труда.

Перечни рабочих мест, профессий и должностей, занятость на которых дает право на установление дополнительного отпуска, утверждаются по каждому подразделению главным врачом по представлению начальника отдела по управлению персоналом с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.9. В соответствии с действующим законодательством РФ, кроме основных оплачиваемых отпусков, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска согласно локально-нормативному акту.

Ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются на основании специальной оценки условий труда. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), Работодатель принимает решение об отмене дополнительного отпуска с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Список профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, утверждается по каждому подразделению главным врачом АНО «ЦКМСЧ» с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.10. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставлять не менее 7 календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Список должностей с указанием количества дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается приказом главного врача по представлению заместителя главного врача по управлению персоналом.

4.11. Порядок предоставления ежегодных отпусков осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Опекуну (попечителю, приемному родителю), воспитывающему трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.12. По желанию работника Работодатель обязуется предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.13. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск согласно (Приложению 4.5).

4.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях, установленных трудовым законодательством, предоставляется лицам, указанным в Приложении 4.1.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы работников, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, при безубыточной деятельности АНО «ЦКМСЧ», наличии источников для повышения зарплаты и сопоставимых темпах роста производительности труда и заработной платы, в соответствии с порядком индексации заработной платы, установленным локальным нормативным актом.

Использовать в качестве дополнительных источников повышения заработной платы расширение зон обслуживания, совмещение профессий, внутреннее совместительство, снижение трудозатрат.

5.2. Обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). В период действия коллективного договора, при условии безубыточной деятельности АНО «ЦКМСЧ», не допускать снижение соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в Челябинской области

5.3. Производить выплату заработной платы два раза в месяц согласно графику (Приложение 4.2.). Оплату времени отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. Осуществлять выплату заработной платы, в том числе за время отпуска, путем перечисления на лицевые счета в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.5. Использовать для оплаты труда повременные и сдельные формы. Применять технически обоснованные нормы времени, выработки, обслуживания. Использовать в отдельных случаях контрактную и индивидуальную формы оплаты труда. Устанавливать формы и системы оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.6. Производить оплату труда, начисление доплат стимулирующего и компенсационного характера, надбавок в соответствии с утвержденным в АНО «ЦКМСЧ»

локальными нормативными актами, регулирующими организацию оплаты труда работников.

5.7. Устанавливать, в соответствии с утвержденными в организации положениями, доплаты и персональные надбавки руководителям, специалистам, служащим, рабочим и медицинскому персоналу организации.

5.8. Устанавливать, с учетом мнения профсоюзного комитета, различные премиальные системы и выплачивать премии (переменную часть оплаты труда) в соответствии с утвержденными в организации положениями по оплате труда.

5.9. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном, а последующие часы в двойном размере. Компенсировать по желанию работника сверхурочную работу вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.10. Оплачивать время простоя:

- по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере двух третей должностного оклада (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан письменно сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.11. Производить расчет средней заработной платы работника исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за двенадцать календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.12. В случае установления нерабочих дней на основании Указа Президента РФ сохранять заработную плату работникам структурных подразделений АНО «ЦКМСЧ», не занятым на работах, приостановка которых невозможна.

5.13. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от выполнения трудовых функций из-за отсутствия соответствующей работы, выплачивать заработную плату из расчета минимального размера оплаты труда в РФ за все время отстранения, но не более указанного срока. На основании письменного заявления работника и рапорта руководителя структурного подразделения АНО «ЦКМСЧ» работник, отстраненный от выполнения трудовых функций, может отсутствовать на рабочем месте в течение всего срока отстранения его от работы.

5.14. В целях соблюдения социальной справедливости, учитывая факторы производственной среды и трудового процесса, оказывающей влияние на работоспособность на вновь созданных рабочих местах, по которым еще не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ), возможно устанавливать работникам, принятым/переведенным на такие рабочие места, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда на основании решения комиссии по проведению СОУТ структурного подразделения, которая экспертным путем, учитывая факторы производственной среды и трудового процесса, определяет наличие вредности на каждом рабочем месте, в размерах и порядке, установленных ЛНА.

Доплата вводится на период до утверждения отчета о проведении СОУТ на данных рабочих местах.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.15. Осуществлять контроль правильности тарификации работ и установления окладов.

5.16. Участвовать в процессе проведения специальной оценки условий труда для дальнейшего применения ее результатов при установлении оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6. ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда и в соответствии с действующим законодательством РФ. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Соглашение по охране труда (организационно-технические мероприятия, по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний). Работодатель выполняет соглашение по охране труда (Приложение № 1), а также утвержденные графики по ремонту санитарно-бытовых помещений. Ввод в действие новых или реконструируемых промышленных объектов не допускается без участия на правах члена комиссии представителя профсоюзного комитета.

6.2. Профсоюзный комитет АНО «ЦКМСЧ» осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, в том числе предоставлять гарантии в соответствии с Положением (Приложение № 3), организовывать обучение уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета по программам обучения требованиям охраны труда с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Освобождать от работы на время обучения, проводимого профсоюзным комитетом с сохранением заработной платы за весь период освобождения.

Ежегодно по представлению профсоюзного комитета уполномоченным по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый день отпуска.

6.3.2. Обеспечивать работников в соответствии с Едиными типовыми (типовыми) нормами, результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков спецодеждой корпоративного стиля, спецобувью и другими видами СИЗ, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия. При выполнении работ по совмещаемым профессиям, обеспечивать работников дополнительными средствами защиты, спецодеждой, если выданные средства защиты по основной профессии не соответствуют по защитным свойствам, выполняемым работам.

Обеспечивать своевременную стирку, сушку и ремонт спецодежды.

Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с типовыми нормами.

6.3.3. Разрабатывать, утверждать и выполнять мероприятия по подготовке подразделений к работе в летних условиях до 1 июня и к работе в зимних условиях до 1 декабря текущего года.

6.3.4. В соответствии с локальным нормативным актом:

- организовывать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (обучение требованиям охраны труда), обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверку знания требований охраны труда;

- проводить инструктажи по охране труда с последующей проверкой знания требований охраны труда;

- проводить стажировку на рабочем месте.

6.3.5. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, внеочередные медицинские осмотры в

соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, за счет средств работодателя проводить обязательное психиатрическое освидетельствование в порядке и сроки, устанавливаемые федеральным органом исполнительной власти, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения освидетельствования.

6.3.6. В целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, острого профессионального заболевания или отравления, обеспечить проведение предсменных (послесменных) медицинских осмотров в медицинском пункте организации в соответствии с локальными нормативными актами.

6.3.7. Обеспечивать питьевой режим. осуществлять контроль за качеством питьевой воды.

6.3.8. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдавать бесплатно по нормам и условиям, установленным федеральным законом исполнительной власти, пищевой продукт (равноценный молоку) устанавливается приказом главного врача по представлению ведущего специалиста по охране труда.

6.3.9. Проводить работу по специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков в подразделениях АНО «ЦКМСЧ».

6.3.10. Организовать расследование и учет несчастных случаев в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.3.11. Извещать по форме и в сроки, установленные нормативными правовыми актами, и направлять материалы расследования:

- по всем несчастным случаям на производстве и случаям смерти от общего заболевания – в электронном виде в профсоюзный комитет;

- по тяжелым несчастным случаям – территориальному органу Профсоюза.

6.3.12. Если при расследовании несчастного случая комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причинённого его здоровью, то степень вины пострадавшего устанавливается комиссией с учетом заключения профсоюзного комитета.

7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА.

Стороны договорились о приоритетности выплаты заработной платы, как основного направления социальной защиты, перед другими затратами на социальную сферу.

Затраты на социальную сферу производятся в соответствии с утвержденным бюджетом и могут быть уменьшены в случае невыполнения его доходной части.

7.1. Стороны договорились, что Работодатель вправе осуществлять по письменному заявлению работника удержания из заработной платы стоимости оказанных Работнику медицинских услуг (как пациенту и/или заказчику), услуг по питанию, а также услуг по аренде жилых помещений (в том числе в счет компенсации затрат Работодателя на такие работы/услуги).

7.2. Организация питания.

7.2.1. Работодатель представляет возможность для горячего питания работникам во время рабочего дня (смены).

7.2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет контроль за организацией питания и работой столовой, выполнением договорных обязательств.

7.3. Трудовое соревнование.

Стороны договорились:

7.3.1. Развивать активность и творческую инициативу работников для реализации целей через организацию:

- соревнование (конкурс) работников за присуждение звания «Лучший молодой специалист»;
- соревнование (конкурс) трудовых коллективов за достижение высоких производственных, качественных и экономических результатов работы с ежемесячным подведением итогов;
- соревнование (конкурс) работников за присуждение звания «Лучший врач», «Лучшая медсестра» по итогам года.
- смотр конкурсов среди коллективов подразделений, работников и творческих групп за разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности деятельности, экономии материально-технических ресурсов.

7.3.2. Осуществлять поощрение победителей в соответствии с условиями соревнования (конкурса).

7.4. Социальная защита уровня жизни работников.

Стороны договорились:

7.4.1. Обеспечивать выполнение законодательства РФ об обязательных видах социального страхования.

Осуществлять выплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам на условиях, в размерах и порядке определенном законодательством РФ.

7.4.2. Реализовать корпоративные социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников:

- реализация мер, направленных на предупреждение возникновения заболеваний, на снижение риска их развития, предупреждение и устранение отрицательного воздействия на здоровья факторов внешней и внутренней среды, а также формирование у работников потребности в здоровом образе жизни, в том числе вакцинацию.
- мероприятия по профилактике профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний;
- санаторно-курортное оздоровление работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, согласно заключению актов периодического медицинского осмотра.

Финансирование данных программ осуществляется за счет источников, предусмотренных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами АНО «ЦКМСЧ», в пределах средств бюджета на текущий год.

7.4.3. При решении вопросов, связанных с социальной поддержкой молодых работников, проводить мероприятия в соответствии с локальными актами АНО «ЦКМСЧ».

7.4.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи.

7.5. Гарантии и льготы работникам.

Работодатель обязуется:

7.5.1. В случае смерти работника (пенсионера) семье умершего производить предоставление ритуальных услуг через организацию, с которой заключен договор, согласно действующему локальному акту.

7.5.2. Осуществлять социальную поддержку работающих женщин, направленную на стимулирование рождаемости и укрепление здоровья будущих матерей и их детей:

- беременных женщин, в соответствии с медицинским заключением по распоряжению руководителя подразделения, переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по заявлению женщины.

- беременным женщинам (по заявлению женщины) устанавливать неполный рабочий день с сокращением его на 2 часа в смену с сохранением заработной платы за неполное рабочее время (ч.2 ст. 93 ТК РФ).

Предоставлять по просьбе беременной женщины, до предоставления отпуска по беременности и родам, отпуск без сохранения заработной платы.

Женщинам, работницам АНО «ЦКМСЧ»:

- оказывать единовременную материальную помощь в размере 22 000 рублей при рождении ребенка (при условии постоянного наблюдения в женской консультации, еженедельного посещения центра «Материнство» в течение беременности и обращения за выплатой в течение 6 месяцев после рождения ребенка).

Работникам АНО «ЦКМСЧ» (матери, отцу ребенка, другим родственникам или опекунам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком и не работающим на условиях неполного рабочего времени, оказывать ежемесячную материальную помощь:

- в размере 2 000 рублей до достижения ребенком возраста 1,5 лет;
- в размере 5 000 рублей в возрасте ребенка от 1,5 до 3 лет.

Работникам АНО «ЦКМСЧ» (в том числе опекунам, попечителям), имеющим детей первоклассников, предоставлять, по их заявлению:

- дополнительный оплачиваемый день отдыха работающим в дневную смену в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года);
- отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более 14 календарных дней.

Оказывать семье, имеющей ребенка-первоклассника, единовременную материальную помощь в размере 4 000 рублей в августе месяце для подготовки ребенка к школе.

Финансирование перечисленных видов помощи осуществляется по заявлению работника, в пределах и за счет средств БФ «Металлург».

7.5.3 Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет предоставлять в удобное для них время дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанная гарантия также распространяется на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних

7.6. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов.

7.6.1. Основные направления поддержки:

- ежемесячная материальная помощь неработающим пенсионерам с учетом стажа работы в АНО «ЦКМСЧ» и наличия заслуг (награждение государственными наградами в период работы в ПАО «ММК», наличие звания «Почетный пенсионер ММК»), уволенным на пенсию до 01.04.2001г.;
- ежеквартальная «адресная» помощь остро нуждающимся неработающим пенсионерам согласно заявлениям и ходатайству совета ветеранов;
- лечебные и оздоровительные услуги ветеранам (в центре медико-социальной защиты БФ «Металлург», в гериатрическом центре АНО «ЦКМСЧ»); лечение и протезирование в ООО СЦ «Агат»; предоставление путевок на санаторно-курортное лечение и отдых преимущественно в период с сентября по май в санатории и прочие оздоровительные организации социальной сферы. Предоставление данной помощи производится по направлениям комиссии профкома по работе с пенсионерами в соответствии и в пределах средств, предусмотренных «социальным заказом» на текущий год.
- единовременная материальная помощь в экстренных случаях согласно заявлениям пенсионеров и ходатайства комиссии профсоюзного комитета по работе с пенсионерами (Совета Ветеранов);

- проведение вечеров отдыха и других культурных мероприятий для ветеранов и инвалидов в праздничные и знаменательные даты, дополнительное питание в кафе «Ветеран» и другие.

Финансирование перечисленных видов помощи осуществляется в пределах и за счет средств БФ «Металлург».

7.6.2. Пенсионерам, имеющим звание «Почетный пенсионер ММК» и награжденным государственными наградами, предоставлять социальную поддержку согласно Положению.

7.7. Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы.

7.7.1. Стороны договорились проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников, членов их семей и пенсионеров в соответствии с социальным заказом для учреждений этого профиля за счет средств АНО «ЦКМСЧ», средств профсоюзного бюджета и собственных средств работников.

Предусмотреть в социальном заказе:

- проведение в ДК торжественных вечеров подразделений медсанчасти, посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а так же выступление в службах творческих коллективов; проведение вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов.
- проведение в спортивном клубе «Металлург-Магнитогорск» спортивных праздников отделений и подразделений АНО «ЦКМСЧ»; соревнований по массовым видам спорта.

Работодатель осуществляет материальное поощрение работников, завершивших сдачу нормативов ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО) в размере:

- 5000 рублей - золотой знак отличия;
- 4000 рублей - серебряный знак отличия;
- 3000 рублей - бронзовый знак отличия.
- Материальное поощрение выплачивается:
- одновременно при первой успешной сдаче нормативов;
- при успешной пересдаче с повышением категории знака отличия ГТО;
- при успешной пересдаче в новой возрастной категории.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролирует выполнение социального заказа.

7.7.2. Организовать ежегодный отдых и оздоровление детей работников АНО «ЦКМСЧ» в детских оздоровительных лагерях согласно разнарядки, согласованной с Профсоюзным комитетом, за счет средств АНО «ЦКМСЧ», родительского взноса, регионального бюджета и других источников.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ В АНО «ЦКМСЧ».

8.1. Работа с молодежью в АНО «ЦКМСЧ» строится на принципе взаимного сотрудничества АНО «ЦКМСЧ» и профсоюзного комитета.

8.2. Целью работы с молодежью является привлечение, адаптация, отбор и закрепление молодых работников АНО «ЦКМСЧ», содействие всестороннему развитию компетенций, передача традиций и культуры организации, повышение чувства социальной защищенности и создание условий для самореализации.

8.3. Молодыми работниками АНО «ЦКМСЧ» являются работники в возрасте, установленном законодательством РФ.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Предоставлять приоритетное право при приеме на работу в течение 1 месяца после увольнения с военной, альтернативной гражданской службы гражданам, работавшим до

призыва на военную службу в подразделениях АНО «ЦКМСЧ». Прием данной категории производится с учетом потребности организации.

8.4.2. При сокращении численности или штата работников, по возможности воздерживаться от увольнения молодых работников в возрасте, установленном законодательством РФ, по следующим критериям:

- не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий.

8.4.3. Разрабатывать и финансировать программы работы с молодежью в АНО «ЦКМСЧ» в пределах утвержденного бюджета на социальные и благотворительные программы.

8.4.4. Назначать распоряжением ответственного за работу с молодежью в АНО «ЦКМСЧ».

8.4.5. Предоставлять полномочному представителю за работу с молодежью необходимое время для выполнения общественной работы в интересах молодых работников. Оплата за весь период освобождения не уменьшается.

8.4.6. Создавать условия для обучения, развития молодежи исходя из потребности организации. По согласованию с руководителем подразделения освобождать молодых работников АНО «ЦКМСЧ» от работы для организации и участия в спортивных и культурных мероприятиях в интересах АНО «ЦКМСЧ», с сохранением заработной платы.

8.4.7. Обеспечить прохождение практики студентов образовательных организаций по востребованным профессиям, и принимать их на работу после окончания учебных учреждений при наличии вакансий.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. Включать в качестве своих представителей молодых работников в совместно создаваемые с работодателем постоянные или временные комиссии по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы молодежи.

8.5.2. Осуществлять постоянный контроль и защищать трудовые и социальные интересы молодых работников.

8.5.3. Содействовать привлечению молодых работников к участию в мероприятиях по улучшению условий труда, повышению квалификации, спортивно-оздоровительной и культурной жизни АНО «ЦКМСЧ».

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителем работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

9.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства РФ.

9.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствовании трудового законодательства;
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

9.3. Работодатель, руководствуясь федеральным законом от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, не вмешивается в деятельность профорганов, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов:

- выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов АНО «ЦКМСЧ» и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);
- оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов АНО «ЦКМСЧ» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, компьютерная техника, подключенная к сети интернет, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;
- предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, доверенным лицам членов профсоюза, профгруппоргам, не освобожденным от основной работы, а также уполномоченным профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также время для краткосрочной профсоюзной учебы (до пяти дней), делегатам для участия в работе съездов, пленумов, конференций, заседаний профсоюзного комитета с сохранением заработной платы за весь период освобождения;
- предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
- ежеквартальное перечисление профкому средств на проведение культурно-массовой и спортивной работы, предусмотренных бюджетом работодателя;
- функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженности по займам, полученным в кассе взаимопомощи (при наличии письменных заявлений работников), перечисление удержанных по заявлениям сумм членских взносов членов кассы взаимопомощи и сумм задолженностей по займам, полученным в кассе взаимопомощи, и сумм членских профсоюзных взносов производится не позднее 3 рабочих дней с момента выплаты заработной платы ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.4. Работодатель признает, что:

9.4.1. Уполномоченные профсоюза по охране труда и представители профсоюза в комиссии по охране труда, члены комиссии по трудовым спорам, комиссии по социальному страхованию, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, комиссии по трудовым спорам, членами которых они являются.

9.4.2. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации после окончания срока его полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в АНО «ЦКМСЧ».

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники АНО «ЦКМСЧ», в соответствии с Коллективным договором.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы АНО «ЦКМСЧ», засчитывается в трудовой стаж в соответствии с законодательством РФ.

9.4.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных профсоюзных организаций структурных подразделений АНО «ЦКМСЧ», не освобожденных от основной работы, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.4.4. Увольнение по инициативе Работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов АНО «ЦКМСЧ», не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Федеральным законодательством предусмотрено увольнение.

9.5. Первичная профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора.

9.6. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Главный врач
АНО «ЦКМСЧ»



М.А. Домашенко

Председатель

ГППО Группы ПАО «ММК» ГМПР



Б.М. Семенов

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

(организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков и профилактике профессиональных заболеваний)

между администрацией и профсоюзным комитетом

АНО «Центральная клиническая медико-санитарная часть» на 2024 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	Кол-во работников, высвобож- даемых с тяжелых физических работ	В т.ч. Всего	В т.ч. женщин
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Мероприятия по предупреждению производственного травматизма									
1.	Провести ремонт и реконструкцию крыльца центрального входа и организация теплого тамбура ПАО	400	с/с	I-IV кв-л	Зам. Главного врача по хозяйственным вопросам	8	8	-	-
2.	Реконструкция входной группы Терапевтического корпуса	2600	с/с	II кв-л	Зам. Главного врача по хозяйственным вопросам	322	284	-	-
3.	Реконструкция входной группы 1 Хирургического корпуса	3000	с/с	II кв-л	Зам. Главного врача по хозяйственным вопросам	254	198	-	-
4.	Монтаж крыльца в отделение 2ХО	8	с/с	I кв-л	Зам. Главного врача по хозяйственным вопросам	34	26	-	-

II. Мероприятия по предупреждению заболеваемости									
1.	Провести вакцинацию персонала АНО «ЦКМСЧ» в целях предупреждения заболеваний	190	с/с	I-IV кв-л	Главная медицинская сестра	600	550	-	-

III. Мероприятия по улучшению условий труда								
		335	с/с	I-IV кв-л	Зам. Главного врача по хозяйственным вопросам	56	45	-
1.	Установка систем кондиционирования в кабинетах медицинского персонала							
2.	Ремонт комнаты отдыха сотрудников (электриков, сантехников, уборщики территории, подсобные рабочие)	100	с/с	II кв-л	Зам. Главного врача по хозяйственным вопросам	32	0	-
3.	Ремонт ординаторской с организацией душевой и санузла, сестринской в отделении гнойной хирургии	200	с/с	I кв-л	Зам. Главного врача по хозяйственным вопросам	8	6	-
4.	Монтаж системы контроля доступа в корпусах АНО ЦКМСЧ	980	с/с	I- II кв-л	Зам. Главного врача по хозяйственным вопросам	860	778	-

ПОЛОЖЕНИЕ **о комиссии АНО «ЦКМСЧ» по социальному страхованию**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по социальному страхованию создается в АНО «ЦКМСЧ» для обеспечения контроля за правильным исчислением, своевременной выплатой пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и для решения вопросов, связанных с компенсационным предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.2. В комиссию по социальному страхованию может входить до 10 членов комиссии (включительно). Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей работодателя и профсоюзного комитета на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1.3. Комиссия состоит из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета. В составе комиссии избираются председатель и два заместителя.

1.3. Председатель руководит работой комиссии.

1.4. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией, законами РФ, Указами Президента РФ, постановлениями и распоряжениями правительства РФ, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Срок полномочий комиссии по социальному страхованию ограничен сроком действия Коллективного договора АНО «ЦКМСЧ».

2. Функции комиссии

Комиссия АНО «ЦКМСЧ» по социальному страхованию:

2.1. Осуществляет контроль за правильностью исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

2.2. Рассматривает спорные вопросы по исчислению и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

2.3. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования в организации, вносит предложения работодателю и профсоюзному комитету о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

3. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия вправе запрашивать у работодателя и органов профсоюзного контроля за охраной труда материалы, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию.

3.2. Комиссия вносит работодателю предложения по организации работы по социальному страхованию в АНО «ЦКМСЧ».

3.3. Комиссия вправе проводить иные мероприятия и осуществлять деятельность, направленную на развитие социального страхования работников АНО «ЦКМСЧ».

3.4. Комиссия рассматривает в 10-дневный срок заявление работника по вопросам исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и в течение трех рабочих дней вручает заявителю копию решения комиссии.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Все вопросы, относящиеся к компетенции комиссии, решаются на заседании комиссии и оформляются протоколом.

4.2. Комиссия может отчитываться о проделанной работе перед конференцией работников. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

4.3. Заседание комиссии считается правомочным при наличии более половины ее членов. Решения принимаются большинством голосов принявших участие в голосовании при наличии кворума.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УПОЛНОМОЧЕННОМ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР

1. Общие положения

1.1. Положение об уполномоченном по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом ГМПР, Уставом ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.2. Положение определяет права, обязанности и гарантии деятельности уполномоченных по охране труда по осуществлению профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда, соблюдением государственных требований охраны труда в организации (на предприятии).

1.3. Уполномоченный по охране труда в своей деятельности руководствуется настоящим Положением, решениями вышестоящих профсоюзных органов, коллективным договором, инструкциями, действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами по охране труда.

1.4. Численность уполномоченных по охране труда, порядок их избрания и срок полномочий устанавливаются в соответствии с решением профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

Профсоюзный комитет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР организует выборы уполномоченных по охране труда в каждом подразделении и в организации в целом. Для координации деятельности уполномоченных по охране труда в организации и (или) в подразделении могут быть избраны старшие уполномоченные по охране труда.

1.5. Уполномоченным по охране труда, в том числе старшим уполномоченным по охране труда, не может быть избран работник (должностное лицо), в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий труда в организации, в подразделении.

1.6. Уполномоченные по охране труда избираются голосованием на профсоюзном собрании (конференции) подразделения (организации) на срок полномочий профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР. Состав избранных уполномоченных лиц по охране труда, в том числе старших уполномоченных по охране труда, утверждается постановлением (решением) профсоюзного комитета подразделения.

1.7. Уполномоченные по охране труда работают во взаимодействии с руководителями соответствующих подразделений, председателями профсоюзных комитетов подразделений ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и доверенными лицами членов профсоюза, службой охраны труда организации, совместным комитетом (комиссией) по охране труда, технической инспекцией труда ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

1.8. Общее руководство деятельностью уполномоченных по охране труда осуществляет ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР. Координацию деятельности уполномоченных по охране труда на уровне подразделения осуществляет председатель профсоюзного комитета (доверенное лицо членов профсоюза), старший уполномоченный по охране труда, избираемый на профсоюзном собрании (конференции) данного подразделения.

1.9. Уполномоченные по охране труда информируют о своей работе на общем собрании профсоюзной организации подразделения, где они избраны.

1.10. По решению профсоюзного собрания подразделения или профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР уполномоченный по охране труда может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенные на него обязанности по защите прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

1.11. Уполномоченный по охране труда носит на специальной одежде отличительный шеврон, выданный Профсоюзным комитетом.

2. Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченные по охране труда имеют право:

2.1. Проверять соблюдение требований охраны труда в подразделении, профсоюзная конференция (собрание) которого избрала уполномоченного.

2.2. Осуществлять надзор за выполнением соглашения по охране труда в соответствующем подразделении.

2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.4. Принимать участие в специальной оценке условий труда в качестве члена комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

3. Содержание работы уполномоченных по охране труда

Уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

3.1. Контролирует состояние условий и охраны труда на рабочих местах подконтрольного участка, соблюдение работниками норм, правил и инструкций по охране труда с обязательным фиксированием результатов контроля в журнале уполномоченного по охране труда.

3.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и потери трудоспособности, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, компенсациях за работу во вредных и опасных условиях труда.

3.3. Информировать непосредственного руководителя работ о ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

3.4. Контролирует соблюдение порядка выдачи работникам средств индивидуальной защиты и правильного их применения, смывающих и обезвреживающих средств, молока или других равноценных молоку пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания в соответствии с установленными нормами.

3.5. Контролирует состояние санитарно-бытовых помещений, мест обогрева и приема пищи, оценивает уровень обеспеченности работников санитарно-гигиеническими устройствами и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с нормами.

3.6. Информировать работников производственного подразделения о выявленных нарушениях требований охраны труда, ведет разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам безопасной организации работ.

4. Содержание работы старшего уполномоченного по охране труда

Старший уполномоченный по охране труда осуществляет следующие функции:

4.1. Координирует деятельность уполномоченных по охране труда в подразделениях организации, ведет учёт работы уполномоченных по охране труда.

4.2. Предоставляет отчет о проделанной работе в установленном порядке и по утвержденной форме в ППО Группы ПАО «ММК».

4.3. Анализирует, представляет работодателю и профсоюзному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР предложения по совершенствованию работы в сфере охраны

труда в организации. Обобщает и добивается распространения передового опыта работы уполномоченных по охране труда.

4.4. Контролирует выполнение должностными лицами в установленные сроки предложений уполномоченных по охране труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

4.5. Готовит и представляет профсоюзному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР и работодателю предложения о поощрении уполномоченных лиц по охране труда.

4.6. Участвует в специальной оценке условий труда, в целевых и комплексных проверках состояния условий и охраны труда в организации.

4.7. Защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

4.8. Получает информацию от должностных лиц организации о вредных и (или) опасных производственных факторах, о состоянии условий и охраны труда на подконтрольном участке, о мерах по защите работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, об обстоятельствах и причинах несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.9. Проверяет выполнение мероприятий коллективных договоров и соглашений по улучшению условий и охраны труда, вносит профсоюзному комитету ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР предложения по проектам коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных актов об охране труда в организациях.

4.10. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований трудового законодательства, нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации в сфере охраны труда, а также обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

4.11. Принимает участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств производства.

4.12. Обращается к руководителю подразделения (организации) с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5. Учёт работы уполномоченных по охране труда

5.1. Основным документом учёта профсоюзного контроля в сфере охраны труда является «Журнал замечаний и предложений уполномоченного по охране труда» (Журнал).

5.2. В Журнале при проведении проверок (обследований) учитываются и записываются все случаи самостоятельной или в составе комиссии оценки состояния условий и охраны труда на подконтрольном участке или на отдельном рабочем месте, в том числе и при отсутствии (не выявлении) нарушений требований охраны труда.

5.3. При выявлении нарушений требований охраны труда в Журнале фиксируются виды нарушений. Журнал предъявляется руководителю соответствующего подразделения (организации) для ознакомления и принятия мер по устранению выявленных нарушений. Порядок работы с предложениями и нарушениями, внесенными в Журнал, регламентируется локальными документами работодателя.

5.4. Уполномоченный (старший уполномоченный) контролирует устранение нарушений и выполнение предложений, внесенных в Журнал.

5.5. Уполномоченный (старший уполномоченный) предоставляет отчет о своей работе в порядке и сроки, установленные ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

6. Гарантии деятельности уполномоченных по охране труда

6.1. Право уполномоченного по охране труда на осуществление контроля за соблюдением государственных требований охраны труда гарантируется статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением, коллективным договором организации.

6.2. Перевод на другую работу или увольнение уполномоченного по охране труда по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

6.3. Работодатель предоставляет время для выполнения общественных обязанностей не менее 4-х часов в неделю в интересах коллектива, проводит обучение уполномоченных в образовательных центрах за счет средств работодателя, с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда. Оплата труда за весь период освобождения не уменьшается.

6.4. Уполномоченному по охране труда ППО Группы ПАО «ММК» выдается удостоверение установленного образца.

6.5. Работодатель и должностные лица несут ответственность за нарушение прав уполномоченного по охране труда или воспрепятствование его законной деятельности в порядке, установленном законодательством.

6.6. Ежегодно по представлению профсоюзного комитета уполномоченным по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый день отпуска.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и
компенсаций в случае сокращения численности или штата работников**

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются руководителем подразделения.

О предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата, каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным распоряжением руководителя, уполномоченного локальным нормативным актом АНО «ЦКМСЧ». Распоряжение должно быть объявлено работнику под роспись. В распоряжении работнику предлагается другая имеющаяся работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). При отсутствии вакантной должности работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность), где ему предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в той же организации, соответствующая квалификации работника. В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом.

До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнение работника по инициативе работодателя по указанному основанию не допускается. В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости населения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При сокращении численности или штата работников работодатель по возможности воздерживается от увольнения работников, которым не назначена пенсия по старости, за 5 лет до достижения ими общеустановленного возраста, дающего право выхода на пенсию, а также молодых работников, не имеющих не снятых дисциплинарных взысканий (п. 8.4.2 коллективного договора).

При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- **семейным** – при наличии двух и 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;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, супруг/супруга, которого уже получил(а) уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Данное преимущество распространяется при условии, что супруг/супруга являются работниками АНО «ЦКМСЧ»;
- женщинам, являющимися супругами погибших (умерших) ветеранов боевых действий, не вступивших в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветеранов боевых действий;
- работникам, получившим или перенёсшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- работникам, признанным инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, из числа лиц, предусмотренных п.2.ст.14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- работникам, имеющим удостоверения участников ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников:

- беременной женщины;
- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.
- другого лица, воспитывающего указанных детей без матери.

К лицам, воспитывающим детей без матери, относится отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации.

К одинокой матери относится женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим,

недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается после получения согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей и членов профсоюзных органов в организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение по сокращению численности или штата работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Увольнение по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

Увольнение по п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Увольнение по п.2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ депутатов представительного органа местного самоуправления, осуществляющих полномочия на непрофессиональной непостоянной основе, в течение срока полномочий не допускается без согласия представительного органа местного самоуправления.

Увольнение работников по сокращению численности или штата производится с учетом мнения профсоюзного комитета. Начальник отдела по управлению персоналом обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в профсоюзный комитет направляется проект приказа (распоряжения), а также копии следующих документов, являющихся основанием для принятия указанного решения:

- приказ главного врача АНО «ЦКМСЧ» об изменении структуры (схемы, управления, штатной численности);
- штатные расписания, утратившие силу и вновь утвержденные;
- уведомление работника о предстоящем увольнении;
- информация о предложенных работах (как всех вакантных должностей или работах, соответствующих квалификации работника, так и всех вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемых работах), имеющихся в данной местности, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- документы, подтверждающие отсутствие у увольняемого работника преимущественных прав на оставление на работе (об образовании, семейном положении и т.д.);
- справка о том, является ли увольняемый работник членом выборного профсоюзного органа.

Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа (распоряжения) и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет главному врачу свое мотивированное мнение в письменной форме. Мотивированное мнение, представленное профсоюзным комитетом позднее семидневного срока, работодателем не учитывается. В случае, если выборный профсоюзный орган выразил

несогласие с предполагаемым решением, он в течение трех рабочих дней проводит с представителем работодателя дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций руководитель, уполномоченный локальным нормативным актом АНО «ЦКМСЧ», по истечении десяти дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и, в случае признания его незаконным, выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета, либо его мотивированного мнения. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по месту работы. Двухнедельный срок со дня обращения в орган по трудоустройству продлевается в случае болезни уволенного работника, или наличия других, не зависящих от него, уважительных причин. В соответствии с принятым решением орган по трудоустройству выдает уволенному работнику справку, которая является основанием сохранения за ним средней заработной платы за 3-й месяц со дня увольнения. Выплата сохраненного среднего заработка за период трудоустройства производится после увольнения работника по предъявлению паспорта и трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности, а за третий месяц со дня увольнения – по предъявлению паспорта, справки органа по трудоустройству. Основанием для производства выплат является приказ главного врача АНО «ЦКМСЧ».

График выдачи заработной платы в АНО «ЦКМСЧ»

1. Выдача заработной платы производится согласно утвержденному графику. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
2. Выдача заработной платы, в том числе оплата за время нахождения в ежегодном отпуске, производится путем перечисления на лицевые счета работников в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.
3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)

№ п/п	Наименование подразделений	Дата выдачи заработной платы
1	Все структурные подразделения АНО «ЦКМСЧ»	Заработная плата за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца; Заработная плата – 10 числа месяца, следующего за отчетным.

**Перечень должностей работников АНО «ЦКМСЧ»,
которым устанавливается дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день
(ст.ст.101, 119 Трудового кодекса РФ)**

1. Заместитель главного врача по экономике и финансам	10 календарных дней
2. Главный бухгалтер	10 календарных дней
3. Начальник отдела по управлению персоналом	10 календарных дней
4. Начальник отдела кадров	10 календарных дней
5. Начальник отдела организации и оплаты труда	10 календарных дней
6. Заместитель главного врача по управлению персоналом	10 календарных дней
7. Советник главного врача по персоналу и общим вопросам	10 календарных дней
8. Заместитель главного врача по коммерческим вопросам	10 календарных дней
9. Начальник отдела по ТО и Р	7 календарных дней
10. Главный инженер	7 календарных дней
11. Начальник отдела ИТ	7 календарных дней
12. Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	7 календарных дней
13. Ведущий экономист	7 календарных дней
14. Ведущий экономист по труду	7 календарных дней
15. Ведущий специалист по организации и оплате труда	7 календарных дней
16. Руководитель правовой группы	7 календарных дней
17. Специалист по безопасности	7 календарных дней

**Положение
о порядке заключения ученических договоров на переобучение и повышение
квалификации работников АНО «ЦКМСЧ»**

Настоящее Положение регулирует порядок заключения ученических договоров на переобучение и повышение квалификации без отрыва или с отрывом от работы

Форма ученического договора

- 1.1. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (ч. 2 ст. 200 ТК РФ).
- 1.2. Ученический договор с работником является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством иными актами, содержащим нормы трудового права.

Содержание договора

- 2.1. Полное наименование сторон.
- 2.2. Указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую работником (учеником).
- 2.3. Обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором.
- 2.4. Обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре.
- 2.5. Стоимость обучения и порядке его оплаты.
- 2.6. Срок ученичества, в зависимости от получаемой профессии, специальности, квалификации.
- 2.7. Компенсация расходов, понесенных работодателем в связи с обучением работника в случае его увольнения по причинам указанным в договоре.

Оплата ученичества

- 3.1. При наличии в структурном подразделении работы (вакантной должности) главный врач приказом осуществляет направление работника на переобучение и (или) повышение квалификации без отрыва или с отрывом от работы, с его письменного согласия.
- 3.2. Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах. На период ученичества работнику выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- 3.3. Для приобретения практических навыков работнику может поручаться работа с оплатой на один квалификационный уровень ниже установленного для работников той профессии, которую осваивают ученики в структурном подразделении. Если устанавливаемый уровень оплаты труда ниже стипендии, то за время практического обучения выплачивается стипендия.
- 3.4. Суммы затрат на переобучение работников без отрыва и с отрывом от работы планируются и контролируются заместителем главного врача по экономике и финансам и ежемесячно расходуются в пределах бюджета.

Срок действия ученического договора

- 4.1. Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.
- 4.2. Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами.
- 4.3. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон (ч. 3 ст. 201 ТК РФ).
- 4.4. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Работники, проходящие переобучение без отрыва или с отрывом от работы, могут в соответствии с заключенным ученическим договором полностью освободиться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

**Положение
о порядке предоставления краткосрочного отпуска
(отпуск «социальный»)**

1. Согласно статье 128 Трудового кодекса РФ работнику по его желанию и письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней подряд в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. При этом за счет средств АНО «ЦКМСЧ» независимо от основного отпуска в пределах этих пяти дней, предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком один календарный день (отпуск «социальный») в следующих случаях:

- смерти супруга(и), родителей (в т.ч. опекунов, попечителей) работника или супруги(а), детей, родных братьев, сестер работника) – с оплатой отпуска 1 календарного дня, с обязательным предоставлением в течение 5 рабочих дней после окончания социального отпуска – свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родственные отношения. Указанный отпуск может начинаться со дня смерти или с иного дня после смерти, согласованного работодателем.

- регистрации собственного брака (при вступлении в брак в первый раз) с оплатой отпуска 1 календарного дня, с обязательным предоставлением после окончания отпуска копии свидетельства о регистрации брака;

- призыва на военную службу ребенка, супруга, отца или заключения ими контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (при предоставлении копии повестки/уведомления о заключении контракта) с оплатой отпуска 1 календарный день при условии, что работник не находится в ежегодном оплачиваемом отпуске и работает в дневную смену в день убытия;

- рождения ребенка, с оплатой отпуска 1 календарный день (день выписки ребенка из лечебного учреждения), с обязательным предоставлением в течение 5 рабочих дней после окончания социального отпуска справки из медицинского учреждения с указанием даты выписки при условии, что работник не находится в очередном ежегодном оплачиваемом отпуске и работает в указанный день в дневную смену.

Работникам (в т.ч. опекунам), имеющим детей-учеников 1 класса, предоставлять, по их заявлению:

- дополнительный оплачиваемый день отдыха работающим в дневную смену в первый день учебного года (1 сентября либо иной первый день учебного года) и отпуск без сохранения заработной платы со второго дня на срок не более 14 календарных дней.

2. Оплата данного отпуска производится по среднему заработку с отметкой в таблице "ОС" (отпуск «социальный»), вид оплаты 361.

3. Основанием предоставления данного отпуска является заявление работника и предъявление им соответствующих документов в течение 5 рабочих дней после окончания отпуска.

4. Если необходимость предоставления «социального» отпуска возникла в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, то краткосрочный оплачиваемый отпуск оформляется на основании документов, предусмотренных в п.3 данного положения.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников по достижению юбилейных дат и при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию

1. Работники за многолетний и безупречный труд в организации поощряются объявлением благодарности и денежной премией в пределах фонда оплаты труда в зависимости от трудового вклада и заслуг:

1.1. Женщины – при исполнении 45 лет (по списку льготного пенсионного обеспечения), 50, 55, 60, 65 и 70 лет со дня рождения при условии их 5-летней непрерывной и безупречной работы в АНО «ЦКМСЧ».

1.2. Мужчины – при исполнении 50, 55, 60, 65 и 70 лет со дня рождения при условии их 5-летней непрерывной и безупречной работы в АНО «ЦКМСЧ».

1.3. Работники, уволившиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при достижении возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости, при условии их 20-летней непрерывной и безупречной работы в АНО «ЦКМСЧ».

2. Размеры премирования:

2.1. Премия выплачивается работникам в размере:

Должности	сумма (руб.)
главный врач; заместитель главного врача по медицинской части; заместитель главного врача по хирургической помощи; заместитель главного врача по клинично-экспертной работе, начальник экспертного отдела, врач-эксперт; заместитель главного врача по амбулаторной помощи; заведующий поликлиникой; заместитель главного врача по экономике и финансам; главный бухгалтер; заместитель главного врача по коммерческим вопросам; заместитель главного врача по хозяйственным вопросам заместитель главного врача по управлению персоналом советник главного врача по персоналу и общим вопросам	10000
заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, и др.)	6000
врачи-специалисты; провизор-технолог; провизор-аналитик; провизор;	5000
главная медицинская сестра	4500
старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра); старший фельдшер; заведующий кабинетом медицинской статистики, медицинский статистик;	3500

биолог; медицинский психолог; логопед	
лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант; медицинская сестра; медицинская сестра палатная; медицинская сестра приемного отделения; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра участковая; медицинская сестра участковая цехового врачебного участка; фармацевт; медицинская сестра (оптометрист); медицинская сестра по диспансерному учету; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); акушерка; фельдшер; фельдшер участковый (цехового врачебного участка); операционная медицинская сестра; медицинская сестра анестезист; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; инструктор-методист по лечебной физкультуре	3000
инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	2500
санитарка всех наименований; младшая медицинская сестра по уходу за больными; фасовщик	2000
заместитель главного врача по медико-социальной помощи; заместитель главного бухгалтера; начальник по техническому обслуживанию и ремонту медицинской техники начальник отдела ИТ; начальник отдела по управлению персоналом; главный энергетик; руководитель проекта по продвижению платных услуг и сервиса; начальник вычислительного центра; начальник лаборатории сопровождения прикладного программного обеспечения; начальник отдела АСУ; начальник хозяйственного отдела; руководитель правовой группы	5000
ведущий бухгалтер; ведущий специалист по оплате труда; ведущий экономист по труду; ведущий экономист; ведущий специалист;	4000

ведущий инженер по ремонту медтехники; ведущий специалист по технической поддержке; ведущий специалист по охране труда; заместитель начальника ОИТ; ведущий программист; начальник штаба гражданской обороны	
бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; инспектор по воинскому учету и бронированию; юрисконсульт; экономист; инженер; специалист; специалист гражданской обороны; специалист по охране труда; специалист по противопожарной профилактике; специалист по информационным системам; экономист по труду; пресс-секретарь; контент-менеджер; программист; инженер-электрик; инженер по ремонту медицинской техники; психолог	3500
заведующий складом; заведующий хозяйством; старший диспетчер; старший администратор; заведующая производством; заведующий столовой; мастер участка по ремонту и эксплуатации электрооборудования; механик; мастер по организации, эксплуатации и ремонту зданий и сооружений; ведущий специалист по технической поддержке; ведущий электроник; мастер участка по ремонту сантехнического оборудования	3000
администратор; гардеробщик; дезинфектор; делопроизводитель; кастелянша; кухонный рабочий; кладовщик; лифтер; парикмахер; повар; помощник руководителя; раздатчица; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории;	2000

швея; облицовщик-плиточник; оператор электронно-вычислительных машин; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования; столяр; плотник; электрогазосварщик; электромонтажник; штукатур-маляр; художник-оформитель ландшафта; кассир; слесарь-ремонтник; водитель; водитель-экспедитор; слесарь по контролю измерительным приборам и автоматике; техник по обслуживанию пожарной и охранной сигнализации; электроник; техник; диспетчер	
---	--

2.2. За каждые отработанные 10 лет свыше, предусмотренных п.1.1. и 1.2., премия увеличивается на 5%.

2.3. Учитывая личный вклад работника в развитии и повышении эффективности производства, производительности труда, качества работ (услуг), суммы, предусмотренные п.2.1. могут быть увеличены.

3. Оформление необходимых документов осуществляется в следующем порядке:

3.1. Руководитель и профсоюзная группа структурного подразделения (отделения, отдела, кабинета) составляет ходатайство о премировании работника в соответствии с данным Положением, указывая краткую характеристику работника и указания личного вклада в развитие материально-технической базы организации, об участии в общественной жизни коллектива, достигнутых успехах в работе и/или др.

3.2. Ходатайство визирует сотрудник отдела по управлению персоналом, который указывает стаж работы в АНО «ЦКМСЧ», и отсутствие нарушений трудовой дисциплины за этот период.

3.3. Приказ о премировании, согласованный с профсоюзной организацией, утверждается главным врачом АНО «ЦКМСЧ».

4. Прочие условия:

4.1. Начисление премии производится в пределах фонда оплаты труда из средств источников финансирования, за которым закреплены работники в соответствии со штатным расписанием (ФОМС, ПД), по виду оплаты – 230.