**К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р**

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области

«Московская областная станция переливания крови»

на 2020 - 2023 год (ы)

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения. Основные права и обязанности работников и работодателя.
2. Трудовые отношения и трудовой договор.
3. Рабочее время.
4. Время отдыха.
5. Оплата труда.
6. Охрана труда.
7. Социальные гарантии и компенсации.
8. Развитие персонала.
9. Социальная защита молодежи.
10. Разрешение трудовых споров.
11. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника.
12. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
13. Заключительные положения.

 **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ.**

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области «Московская областная станция переливания крови» (далее - Учреждение), в лице главного врача Аппалуп Марии Викторовны, действующего на основании Устава Учреждения, именуемое далее Работодатель, и работники Учреждения, в лице первичной профсоюзной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ, объединяющей 63% работников Учреждения в лице председателя Казанчевой Ларисы Каральбиевны, именуемые далее - Работники.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Московской области «Московская областная станция переливания крови» и заключается в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня Работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за невыполнение требований трудового законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора.

 1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ, Двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018 - 2020 годы (далее Отраслевое соглашение);

В случае если в период действия настоящего коллективного договора изменяются нормативно правовые акты, указанные в его тексте, к отношениям сторон коллективного договора применяются действующие нормативно правовые акты.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

 1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами и условиями настоящего коллективного договора.

* 1. *Основные права и обязанности работников* *(ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее – ТК РФ):*

*Работники имеют право:*

* на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
* предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
* подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными
* федеральными законами и коллективным договором формах;
* защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
* возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в установленном ТК РФ порядке;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
* иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

*Работники обязаны:*

* соблюдать требования локальных нормативных актов;
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на работника трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* обеспечивать сохранность помещений, жесткого и мягкого инвентаря, медицинского оборудования и инструментария;
* обеспечивать правильную эксплуатацию аппаратуры и коммуникаций;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
	1. *Основные права и обязанности работодателя (ст.22 ТК РФ)*:

 *Работодатель имеет право:*

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ иными федеральными законами;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
* принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их исполнения;
* создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
* реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда;
* осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

 *Работодатель обязан:*

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* соблюдать нормы трудового законодательства и основ законодательства об охране здоровья при прохождении Работником повышения квалификации;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых сферах указанным органам и представителям;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в установленном ТК РФ порядке;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

 **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

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

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

* на неопределенный срок;
* на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей не более шести месяцев. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для работников, перечисленных в ст.ст.70, 207 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (ст. 80 ТК РФ).

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.7. Трудовой договор может быть расторгнут досрочно по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).

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

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

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1.В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного договора, и ознакомить с ним работника под роспись. До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (ст. 68 ТК РФ).

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

2.10.3. При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

2.12. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, если работник не согласен работать в новых условиях (ст. 74 ТК РФ).

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

2.14. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, приводящие к изменениям условий труда, а также сокращению численности или штата, рассматриваются с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с нормами трудового законодательства.

2.15. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой [статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/%22%20%5Cl%20%22dst497) ТК РФ обязуется в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации 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 (критерии массового увольнения установлены Отраслевым соглашением) с направлением проектов приказов о сокращении численности работников, списка сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.16. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении, в свободное от основной работы время, другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.17. В силу статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) не допускается работа по совместительству на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.18. Вместе с тем ч. 6 ст. 282 ТК РФ установлено, что особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (например, медицинских работников) могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.19. Работники имеют право осуществлять работу по совместительству по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. (Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.20. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.20.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст.373 ТК РФ).

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

 **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

3.3. Наименования должностей медицинских работников определены разделом I Приложения к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

3.4. Для работников условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю.(ст. 92 ТК РФ).

3.5. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

В Учреждении установлена:

* пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье;
* работа в режиме гибкого рабочего времени с учетом суммарного количества рабочих часов. В соответствии с п. 3.3.8. Отраслевого соглашения учетный период увеличен до одного года;
* рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

3.6. Работодатель обязуется при невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель имеет право в порядке, установленном законодательством, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

* по совместительству (Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г №41);
* для сверхурочной работы (статья 99 Трудового Кодекса);
* если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

3.8. Привлекать работника к сверхурочной работе возможно только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

* при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
* при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

3.10. Привлечение работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день допускается только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ). Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

3.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе и для работников работающих на условиях совместительства. При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени.

3.12. Работа в ночное время - время с 22 часов до 06 часов. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста 18 лет.

3.13. Продолжительность перерыва между сменами должна устанавливаться не менее двойной продолжительности работы в предшествующую смену (ст.107 ТК РФ). Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

3.14. Режим рабочего времени строго соблюдается всеми работниками в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) условиями трудового договора.

1. **ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

* 1. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).
	2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).
	3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
* женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работникам в возрасте до восемнадцати лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
	1. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, у данного работодателя (ст.122 ТК РФ).
	2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст.123 ТК РФ).
	3. В соответствии с законодательством работникам в учреждении предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (ст.116 ТК РФ).
	4. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников устанавливается настоящим Коллективным договором на основании Двустороннего отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2018-2020 годы.
	5. Работодатель обязуется предоставлять медицинским работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда:
* подкласс 3.2 - 14 календарных дней
* подкласс 3.3 - 21 календарных дней
* подкласс 3.4 -21 календарных дней
* класс 4 - 35 календарных дней
	1. При отнесении условий труда на рабочих местах к вредным (класс 3) и (или) опасным (класс 4) по результатам проведения СОУТ, в соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, которым предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке и на условиях, определенных на день вступления Федерального закона от 28.12.2013 № 426ФЗ «О специальной оценке условий труда», сохраняется указанный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ранее установленной продолжительности.

Дополнительный отпуск предоставляется за фактически отработанное время во вредных и (или) опасных условиях труда.

Перечень работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день приведен в Приложении № 1.

* 1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет не менее трех календарных дней. (ст. 119 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность приведен в Приложении № 2.

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

В отделениях и работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

По соглашению с Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

* 1. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.
	2. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
	3. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).
1. **ОПЛАТА ТРУДА.**

5.1. [Система оплаты](https://login.consultant.ru/link/?rnd=DADE3F744F3B29F8EF6C4591721C6C4B&req=doc&base=RZR&n=316405&dst=100090&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=690&REFDOC=353344&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D16610%3Bdstident%3D100090%3Bindex%3D2713&date=30.06.2020) труда работников ГБУЗ МО «МОСПК» устанавливается коллективным договором, соглашениями, положением об оплате труда, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Московской области, постановлением Правительства Московской области от 03.07.2007 г. №483/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области», приказом Министерства здравоохранения Московской области от 24.08.2007г. № 242 и др.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

5.2.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.3. Работодатель при разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников обеспечивает гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Московской области.

5.4. Формирование структуры заработной платы работников осуществляется, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.5. Минимальный размер заработной платы устанавливается на основании Соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением профсоюзов и объединениями работодателей Московской области.

 Работникам, у которых оплата труда ниже минимального размера заработной платы, выплачивается надбавка до минимального размера заработной платы за счет средств учреждения. В том случае, если работник в течение месяца был на больничном листе, доплата до минимального размера заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

Работающим по совместительству (с отработкой времени) или на условиях неполного рабочего времени, выплата минимальной заработной платы осуществляется пропорционально отработанному времени и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Размер должностного оклада работника в пределах диапазона окладов (минимального и максимального размеров) устанавливается в положении об оплате труда в соответствии с системой оплаты труда учреждения, устанавливаемой с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Работнику производятся повышения должностных окладов (тарифных ставок), доплаты и надбавки в соответствии с положением об оплате труда.

5.8. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются для работников учреждения «за особый характер работы и специфику труда» в размере от 4 до 24 процентов работникам , занятым на работах с вредными и ( или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда». Перечень должностей работников и конкретный размер повышений приведен в Приложении № 1.

5.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу работника с учетом качественных и количественных показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

5.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.11. Премирование за выполнение плановых заданий по основным результатам производственно-хозяйственной деятельности за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в связи с праздничными датами (ТК РФ ст. 112), к Дню медицинского работника и другим датам, утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и Правительством Московской области осуществляется за счет средств бюджета в пределах выделенных бюджетных ассигнований и из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, и оплачивается в размере двойного должностного оклада (тарифной ставки) с начислением доплат, надбавок на одинарный должностной оклад (тарифную ставку) или компенсируется предоставлением другого дня отдыха (ст. 149, 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.14. Доплата за работу в ночное время производится в размере 50% должностного оклада за каждый час работы в ночное время (ТК РФ, ст.154; п. 4.1. Постановления № 483/23).

5.15. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

5.16. Работодатель обеспечивает отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.17. Заработная плата выплачивается в рублях 2 раза месяц, выдача заработной платы за I половину месяца - 25 числа текущего месяца (аванс), выдача заработной платы за II половину месяца - 10 числа месяца следующего за отработанным, путем перечисления на счет в банке, указанный работником.

5.18. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне выходных дней.

5.19. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.20. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы работодатель обеспечивает ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ.

5.21.Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.22. Работодатель обеспечивает извещением в письменной форме каждого работника при выплате заработной платы:

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

- о размерах сумм, начисленных работнику, соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.23. Профсоюзная организация обязуется:

5.23.1 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов иных нормативных правовых актов Московской области, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.23.2. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников

### 6. Охрана труда

Стороны договорились:

* Работодатель разрабатывает и утверждает отдельные локальные нормативные акты в целях создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда в Организации в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н.
* Локальные нормативные акты по охране труда (регулирующие создание и обеспечение функционирования системы управления охраной труда) утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.
* Работодатель в целях проведения медицинских осмотров подготавливает и утверждает отдельными локальными нормативными актами. Список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, на основании:
* результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (далее – АРМ) или специальной оценки условий труда (далее – СОУТ);
* результатов лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля;
* эксплуатационной, технологической и иной документации на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности;
* списка должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, в соответствии с Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации
от 23.09.2002 № 695, и Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 28.04.1993 № 377;
* списка работников, которые проходят обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры в соответствии с Порядком проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденных приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 835н.
* Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом порядок прохождения работниками медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований в соответствии с требованиями приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, постановления Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695 и приказа Минздрава России от 15.12.2014 № 835н.
* Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок и нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, и на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики и типовым нормам бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики.
* Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в Учреждении содержат следующую информацию:
* наименование структурного подразделения (в соответствии со штатным расписанием);
* наименование профессии или должности работника (в соответствии со штатным расписанием);
* наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
* норма выдачи соответствующих средств индивидуальной защиты на год;
* пункт и краткое наименование типовых норм, в соответствии с которыми работникам устанавливаются соответствующие средства индивидуальной защиты.
* При разработке норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в Учреждении Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации и исходя из своего финансово-экономического положения вправе:
* установить нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;
* заменить один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.
* Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств и перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии со стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н.
* Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств в Учреждении содержит следующую информацию:
* тип смывающего и (или) обезвреживающего средства;
* наименование структурного подразделения (в соответствии со штатным расписанием);
* наименование профессии или должности работника (в соответствии со штатным расписанием);
* норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств на 1 работника в месяц;
* пункт типовых норм, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России
от 17.12.2010 № 1122н.
* При разработке норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в Учреждении Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации и исходя из своего финансово -экономического положения вправе устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
* Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов и перечень профессий и должностей, которым необходимо бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с Нормами и условиями бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н, на основании проведенной АРМ или СОУТ.
* Замена молока (0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены) равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. В качестве равноценных пищевых продуктов допускается использовать:
* кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5% (500 г);
* творог не более 9% жирности (100 г);
* сыр не более 24% жирности (60 г);
* продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда (в том числе кисели) согласно положительному заключению на их применение федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка (норма устанавливается на основании заключении и инструкций по применению соответствующих продуктов).
* Выдача работнику молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменному заявлению работнику компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.
* Эквивалентная стоимость молока или других равноценных пищевых продуктов (за исключением продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания) за соответствующий месяц года определятся на основании данных Мособлстата (Мосгорстата) о стоимости молока и молочной продукции по Московской области (Москве) и в населенных пунктах Московской области, в которых организовано наблюдение за потребительскими ценами и тарифами на товары и услуги населению.
* Эквивалентная стоимость продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания за соответствующий месяц года определяются на основании закупочной стоимости единицы соответствующих продуктов.
* Работодатель организует проведение СОУТ на всех рабочих местах государственного учреждения, в том числе с учетом установленных особенностей проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест.
* Работодатель организует проведение СОУТ на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, с обязательной оценкой воздействия биологического фактора.
* Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом положение об обучении по охране труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29, и иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ. Положение об обучении по охране труда должно устанавливать:
* программу проведения вводного инструктажа по охране труда;
* программы проведения первичного инструктажа на рабочем месте
по охране труда;
* перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;
* порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда;
* порядок, условия, сроки и периодичность проведения стажировок для соответствующих должностей и профессий с вредными условиями труда;
* программы проведения стажировок;
* порядок, форму, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ;
* программы проведения обучения по охране труда для руководителей и специалистов, медицинского персонала, работников рабочих профессий.
* Работодатель или Профсоюз имеет право инициировать создание комитета (комиссии) по охране труда (в случае его отсутствия) в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации. Комитет (комиссия) по охране труда создается и действует на паритетной основе и состоит из нечетного числа членов в количестве не менее 3 - х человек.
* В целях установления основных задач, функций и прав комитета (комиссии)
по охране труда работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации отдельным локальным нормативным актом утверждает положение о комитете (комиссии) по охране труда в соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Минтруда России от 24.06.2014 № 412н, с учетом специфики деятельности Организации.
* Работодатель предоставляет членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза возможность осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда в Организации.
* Работодатель за счет собственных средств направляет членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза на обучение по вопросам охраны труда в учебные центры (обучающие организации).
* Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не мене 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг в Организации.
* Работодатель обязуется ежегодно разрабатывать и утверждать отдельным локальным нормативным актом план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
* План мероприятий по улучшению условий и охраны труда должен содержать следующую информацию:
* содержание мероприятий (работ) по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
* единица учета (штука, комплект, рабочее место, человек);
* количество выполненной работы, закупаемого оборудования и так далее;
* финансирование (затраты, стоимость работ), тыс. руб.;
* срок выполнения мероприятий;
* ответственное лицо за выполнение мероприятия;
* ожидаемая социальная эффективность – количество работающих, которым улучшаются условия труда (всего и в том числе женщин).
* Мероприятия, входящие в План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, исходя из специфики деятельности Организации должны соответствовать мероприятиям Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н, а также мероприятиям, указанным в пункте 3 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н.
* Работодатель (в случае возможности) обязуется до 1 августа текущего года направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление о финансовом обеспечении предупредительным мер по улучшению условий труда работников в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н.
* Работодатель (в случае возможности) обязуется до 1 ноября текущего года направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление об установлении скидки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на очередной финансовый год в соответствии с Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2012 № 524, и Методикой расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденной приказом Минтруда России от 01.08.2012 № 39н.
* Служба охраны труда (руководитель службы охраны труда) или специалист по охране труда непосредственно подчиняется Работодателю.
* Работодатель при расчете численности специалистов по охране труда обязуется применять Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденные постановлением Минтруда России от 22.01.2001
№ 10. В случае установления необходимости введения двух или более штатных единиц специалиста по охране труда в Организации создается служба (отдел) охраны труда.
* Работодатель создает и организует работу кабинета охраны труда и уголков по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».
* Работодатель формирует в Организации комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, обновляет и дополняет его по мере необходимости, а также предоставляет допуск к нему всем работникам.
* Работодатель привлекает техническую инспекцию труда ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в расследовании групповых несчастных случаев, тяжёлых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом.
* В комиссию по расследованию несчастного случая со смертельным исходом работодатель привлекает представителя Министерства здравоохранения Московской области.
* Рассмотрение результатов расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве в целях разработки мероприятий по устранению причин несчастного случая, профессиональных заболеваний проводится совместно с представителями работодателя, специалиста по охране труда и представителями первичной профсоюзной организации и (или) технической инспекции труда ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.
* Работодатель обеспечивает пункты приема пищи и отдыха работников умывальником, техникой для подогрева воды и разогрева пищи, холодильником.
* В рамках формирования системы управления охраны труда Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом процедуру управления профессиональными рисками, которая должна устанавливать следующие порядки:
* выявление опасностей;
* оценка уровней профессиональных рисков;
* снижение уровней профессиональных рисков.
* Работодатель организует оценку уровней профессиональных рисков и разрабатывает мероприятия по их снижению.

**7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работодатель обязуется:

* Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).
* Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.
* Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.
* Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
* Производить расчёт пособия по временной нетрудоспособности¸ по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
* Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2. Работодатель, при наличии средств за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляет следующие одноразовые выплаты:

* в связи с рождением ребенка в размере 5000 рублей – по ходатайству работника;
* выплату единовременного вознаграждения в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет) в размере 3000 рублей - по ходатайству руководителя структурного подразделения;
* в связи с бракосочетанием в размере 5000 рублей – по ходатайству работника;
* оказание материальной помощи семье умершего работника – по ходатайству руководителя структурного подразделения, или работнику в связи со смертью близких родственников (супруга(-и), родителей, детей) – по ходатайству работника в размере 5000 рублей;
* в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству Профсоюза.

**8. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников

*8.1. Работодатель обязуется*:

* Укреплять учебно - материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.
* Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.
* Своевременно организовывать и проводить аттестацию и переаттестацию работников в соответствии с утвержденным планом для определения уровня квалификации работника и соответствия его профессиональных знаний и практических навыков требованиям квалификационной категории. По результатам аттестации работникам присваиваются соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
* Осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации сотрудников, в том числе обучение на рабочем месте новым профессиям и специальностям. Для чего работодатель ежегодно составляет и утверждает с учетом мнения представительного органа работников:
* планы аттестации и переаттестации специалистов с высшим и средним медицинским образованием;
* планы повышения квалификации специалистов с высшим и средним медицинским образованием;
* планы повышения квалификации специалистов с высшим и средним медицинским образованием в связи с внедрением новых технологий (оборудования).

8.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации медицинских работников производится не реже, чем 1 раз в 5 лет по ежегодно утверждаемому плану за счёт внебюджетных средств.

8.3.Работникам, направленным на обучение с целью повышения квалификации или получения новой специальности с отрывом от производства предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством: сохраняется место работы и средняя заработная плата.

8.4.При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность им производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах как при направлении в служебные командировки.

**9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

* обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
* разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации;
* создать Совет молодых специалистов;
* проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
* создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации;
* организовать и проводить физкультурно - оздоровительные мероприятия и Спартакиады;
* обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом;
* осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу;
* активно использовать законодательно - нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
* оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно установленных льгот и дополнительных гарантий.

*Профсоюзный комитет:*

* информирует молодых работников о задачах и деятельности профкома первичной профорганизации в вопросах защиты их социально - трудовых прав и интересов:
* оказывает помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

 **10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.**

Работодатель и профсоюзный комитет берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

В случае возникновения трудовых споров Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих вопросов в соответствии с законодательством.

Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в соответствии со статьей 384 ТК РФ в Учреждении из равного числа представителей Работников и Работодателя образуется комиссия по трудовым спорам. Работодатель обязан осуществлять организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из:

* рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией;
* рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника или в "Трудовом арбитражном суде для разрешения коллективных трудовых споров" (г. Москва, Протопоповский пер., д.25).

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

**11. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.**

11.1. Работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст.21ТК РФ).

11.2. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством РФ.

11.3. Работодатель обязан возместить вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

11.4. При повреждении здоровья вследствие несчастного случая на производстве работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст.184 ТК РФ).

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом (ст.220 ТК РФ). Обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, закреплена в Федеральном законе от 16 июля 1999г. №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», в Федеральном законе от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и ГК РФ(гл. 59). При этом нормы гл.59 ГК РФ «Обязательства вследствие причинения вреда» являются общими нормами, регулирующими отношения по возмещению вреда жизни и здоровью при исполнении договорных обязательств, в том числе по трудовому договору.

11.5. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

**12. ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

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

12.2. При издании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывают мнение профсоюзного комитета по следующим вопросам:

* Увольнения работников, являющихся членами профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
* Установления конкретных размеров повышения оплаты труда для работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).
* Установления системы оплаты и стимулирования труда, в том числе: повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 135. 149, 154 ТК РФ).
* Установления системы премирования и стимулирования труда работников в пределах, выделенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств (ст. 144 ТК РФ).
* Применения системы нормирования труда работников, введение замены и пересмотра норм труда (ст. 159, 162 ТК РФ).
* Реализации мер, предусмотренных законодательством при угрозе массового увольнения работников (ст. 180 ТК РФ).
* Определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).
* Разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ).
* Образование комиссий: по охране труда, социальному страхованию, по установлению процентной надбавки за выслугу лет, аттестационной комиссии, по трудовым спорам, по регулированию социально-трудовых отношений, по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 35, 218, 229, 384 ТК РФ).
* Рассмотрение результатов расследования несчастных случаев и выработки решений, направленных на профилактику несчастных случаев (ст. 230 ТК РФ).
* Увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) профсоюзной организации, и ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в период срока их полномочий, а также в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

12.3. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзного комитета, строить свои взаимоотношения с профсоюзным комитетом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации.

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации Учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

12.5. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию общих целей и задач, сотрудничает с работодателем при решении возникающих проблем в их совместной деятельности.

12.6. Для осуществления деятельности профсоюзного комитета работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально трудовым вопросам.

12.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от их заработка. (ст.377 ТК РФ)

12.8. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере 0,1% от суммы просроченных профсоюзных взносов».

12.9. Работодатель освобождает от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы. (ст.374 ТК РФ)

12.10. Работодатель предоставляет не освобожденному от основной работы Председателю первичной профсоюзной организации за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7-ми календарных дней.

12.11. В целях **с**оздания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

 Предоставляет безвозмездно в пользование выборному органу первичной профсоюзной организации, необходимые для деятельности оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения для проведения конференций, собраний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном месте, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), а также необходимые нормативные правовые документы. Организует уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. «Закона о профессиональных союзах»).

 Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований или при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

 Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** справочную правовую систему и оплачивает обновление ее содержания в пределах бюджетных ассигнований или при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

 Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, избранным в Профсоюзный комитет (ст. ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

**13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с даты подписания его сторонами.

13.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Стороны признают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, созданную в Учреждении (далее – Комиссия), постоянно действующей в течение срока действия настоящего коллективного договора с правом сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

13.4. Стороны наделяют Комиссию полномочиями по подготовке и заключению соглашений о внесении дополнений и изменений в настоящий коллективный договор, а также по контролю за его выполнением.

13.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, принимаются к рассмотрению в недельный срок и производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.6. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

13.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

13.8. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.11. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

13.13. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.



**Приложение№1**

**Перечень работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, по которым производится повышение должностных окладов (тарифных ставок) по результатам СОУТ, с выплатой из бюджетных средств**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Структурное подразделение в соответствии со штатным расписанием** | **Должность** | **Класс условий труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (А) или СОУТ (С)** | **Количество календарных дней дополнительного отпуска** | **Размер повышения, %** |
| Диагностическая лаборатория инфекционных заболеваний СПИД - группа | Заведующий отделением - врач клинической лабораторной диагностики | 3.2 С | 14 | 4 |
| Диагностическая лаборатория инфекционных заболеваний, СПИД - группа | Врач клинической лабораторной диагностики | 3.2 С | 14 | 4 |
| Диагностическая лаборатория инфекционных заболеваний, СПИД - группа | Фельдшер-лаборант | 3.2 С | 14 | 4 |
| Диагностическая лаборатория инфекционных заболеваний, СПИД - группа | Лаборант | 3.2 С | 14 | 4 |
| Диагностическая лаборатория инфекционных заболеваний, СПИД - группа | Санитарка | 3.2 С | 14 | 4 |
| Диагностическая лаборатория инфекционных заболеваний, бактериологическая группа | Врач клинической лабораторной диагностики  | 3.2 С | 14 | 4 |
| Диагностическая лаборатория инфекционных заболеваний, бактериологическая группа | Лаборант | 3.2 С | 14 | 4 |
| Диагностическая лаборатория инфекционных заболеваний, бактериологическая группа | Санитарка | 3.2 С | 14 | 4 |
| Иммуносерологическая лаборатория | Заведующий отделением - врач клинической лабораторной диагностики | 3.2 С | 14 | 4 |
| Иммуносерологическая лаборатория | Врач клинической лабораторной диагностики | 3.2 С | 14 | 4 |
| Иммуносерологическая лаборатория | Биолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Иммуносерологическая лаборатория | Лаборант | 3.2 С | 14 | 4 |
| Иммуносерологическая лаборатория | Санитарка (1 ставка) | 3.2 С | 14 | 4 |
| Клинико-биохимическая лаборатория | Заведующий отделением - врач клинической лабораторной диагностики | 3.2 С | 14 | 4 |
| Клинико-биохимическая лаборатория | Врач клинической лабораторной диагностики | 3.2 С | 14 | 4 |
| Клинико-биохимическая лаборатория | Фельдшер-лаборант | 3.2 С | 14 | 4 |
| Клинико-биохимическая лаборатория | Лаборант | 3.2 С | 14 | 4 |
| Клинико-биохимическая лаборатория | Санитарка (1ставка)  | 3,2 С | 14 | 4 |
| Отдел контроля качества | Заведующий отделом- врач клинической лабораторной диагностики | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отдел контроля качества | врач клинической лабораторной диагностики | 3,2 С | 14 | 4 |
| Отдел контроля качества | биолог | 3,2 С | 14 | 4 |
| Отдел контроля качества | Фельдшер-лаборант | 3,2 С | 14 | 4 |
| Отдел контроля качества | лаборант | 3,2 С |  |  |
| Отделение Единого донорского центра Московской области | Врач - эпидемиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки компонентов крови и долгосрочного хранения клеток крови | Заведующий отделением - врач-трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки компонентов крови и долгосрочного хранения клеток крови | Врач-трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки компонентов крови и долгосрочного хранения клеток крови | Старшая медицинская сестра | 3,2 | 14 | 4 |
| Отделение заготовки компонентов крови и долгосрочного хранения клеток крови | Операционная медицинская сестра | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки компонентов крови и долгосрочного хранения клеток крови | Медицинская сестра | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки компонентов крови и долгосрочного хранения клеток крови | Медицинский регистратор (2 ставки) | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки компонентов крови и долгосрочного хранения клеток крови | Техник 1-ой категории (1 ставка) | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки компонентов крови и долгосрочного хранения клеток крови | Санитарка (6 ставок) | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки крови в выездных условиях | Заведующий отделением - врач-трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки крови в выездных условиях | Врач-трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки крови в выездных условиях | Медицинская сестра | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение заготовки крови в выездных условиях | Операционная медицинская сестра | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение комплектования и медицинского освидетельствования донорских кадров | Заведующий отделением - врач-трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение комплектования и медицинского освидетельствования донорских кадров | Врач-трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение комплектования и медицинского освидетельствования донорских кадров | Медицинская сестра | 3,2 | 14 | 4 |
| Отделение плазмоцитофереза с заготовкой крови в стационарных условиях | Заведующий отделением - врач-трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение плазмоцитофереза с заготовкой крови в стационарных условиях | Врач-трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение плазмоцитофереза с заготовкой крови в стационарных условиях | Старшая операционная медицинская сестра | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение плазмоцитофереза с заготовкой крови в стационарных условиях | Операционная медицинская сестра | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение плазмоцитофереза с заготовкой крови в стационарных условиях | Медицинская сестра (2 ставки) | 3.2 С | 14 | 4 |
| Отделение плазмоцитофереза с заготовкой крови в стационарных условиях | Санитарка (4 ставки) | 3.2 С | 14 | 4 |
| Центр управления запасами компонентов крови | Зав. центром - врач - трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Центр управления запасами компонентов крови | Врач-трансфузиолог | 3.2 С | 14 | 4 |
| Центр управления запасами компонентов крови | Старшая медицинская сестра | 3.2 С | 14 | 4 |
| Центр управления запасами компонентов крови | Медицинская сестра | 3.2 С | 14 | 4 |
| Центр управления запасами компонентов крови | Мед регистратор | 3,2 | 14 | 4 |

**Приложение №2**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников ГБУЗ МО «Московская областная станция переливания крови» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Структурное****подразделение** | **Наименование должности** | **Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях** |
| **1** | **Администрация** | **Главный врач** | **7** |
| **Заместитель главного врача по медицинской части** | **7** |
|  |  | Заместитель главного врача по экономическим вопросам | 7 |
| Главная медицинская сестра | 7 |