

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «ЩПЦ»

« 26 » 2020 года Д.В. Абайдулина

М.П.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Главный врач ГБУЗ МО «ЩПЦ»

« 26 » 2020 года А.Ю. Пастарнак

М.П.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЩЁЛКОВСКИЙ ПЕРИНАТАЛЬНЫЙ ЦЕНТР»
(ГБУЗ МО «ЩПЦ»)
на 2021-2023 годы**

г. Щёлково, Московская область

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	1-4
2. Трудовые отношения. Трудовой договор. Гарантии занятости.....	5-7
3. Рабочее время. Время отдыха.....	7-12
4. Оплата труда.....	12-15
5. Условия и охрана труда.....	15-16
6. Материальная ответственность сторон коллективного договора.....	16
7. Социальные гарантии и компенсации.....	16-17
8. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников.....	17-18
9. Обеспечение гарантий прав членов Профсоюза.....	18-19
10. Разрешение трудовых споров.....	19
11. Срок действия, изменения коллективного договора.....	19-20
12. Заключительные положения.....	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Московской области «Щёлковский перинатальный центр» (далее – Учреждение, ГБУЗ МО «ЩПЦ»), именуемым далее «Работодатель», в лице главного врача Пастарнака Андрея Юрьевича, с одной стороны, действующего на основании Устава, и Работниками, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБУЗ МО «ЩПЦ» (далее – Профсоюз), в лице председателя Абайдулиной Диляры Варисовны, действующей на основании (протокол об избрании председателем от 10.08.2017 № 1, протокол о вступлении в коллективные переговоры от 07.09.2020 № 88 (вх. № 01-27/1324 от 09.09.2020), с другой стороны, далее совместно именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – соглашения).

1.3. Принятые в период действия Коллективного договора федеральные нормативные правовые акты и (или) нормативные правовые акты Московской области, улучшающие правовое и социально-экономическое положение Работников по сравнению с положениями Коллективного договора, применяются с момента вступления их в силу.

1.4. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе свободы выбора, равноправия сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны, заинтересованы в поддержании обстановки взаимного доверия и солидарности, благополучия каждого работника.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора. Условия Коллективного договора применяются при заключении трудовых договоров. Затраты, связанные с реализацией Коллективного договора, осуществляются в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.6. **Предметом настоящего Коллективного договора являются** взаимные обязательства Сторон по вопросам:

условий труда, в том числе оплаты труда, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий;

обеспечения условий труда, соответствующих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни Работников;

создания в зависимости от финансовых возможностей Учреждения системы материального поощрения Работников, дополнительной оплаты труда в зависимости от его качества и количества, оказания материальной помощи и социальных гарантий;

занятости, профессиональной подготовки кадров, создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации;

режима труда, в том числе продолжительности рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления отпусков;

обеспечения эффективности деятельности Учреждения;

создания необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;

развития социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе Учреждения;

закрепления норм отношений между Работодателем и Работниками, придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникших на различных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом и отдельными работниками;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

другим вопросам, определённым Сторонами.

1.7. Стороны договорились, что Работодатель имеет исключительное право на управление, руководство и контроль за деятельностью Учреждения. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Учреждением непосредственно через Профсоюз:

учёт мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором;

получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

участие в разработке и принятии Коллективного договора;

другие формы, определённые действующим трудовым законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.8. **Профсоюз в соответствии со статьей 53 ТК РФ имеет право** получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации Учреждения;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором, соглашениями.

1.9. В целях обеспечения устойчивой работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников **Работодатель обязуется:**

соблюдать нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;

предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

создавать безопасные условия труда;

обеспечить бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

создавать условия для повышения профессионального уровня и личностного роста Работников;

создавать согласительные комиссии для урегулирования спорных вопросов;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

при принятии решений по социально-трудовым вопросам в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и Коллективным договором, предварительно согласовывать их с Профсоюзом, получать его мотивированное мнение и обеспечивать необходимой информацией.

Работодатель осуществляет иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

1.10. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения Коллективного договора, а Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если Работодатель не согласен с предложениями Профсоюза и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.11. Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать при этом федеральное законодательство и законодательство Московской области, своевременно и надлежащим образом выполнять приказы, поручения Работодателя и лиц, в подчинении которых он находится;

способствовать устойчивой деятельности Учреждения, повышению производительности труда, использовать передовой опыт в области здравоохранения;

надлежащим образом, качественно, своевременно выполнять поручения, распоряжения, указания главного врача, лиц, в подчинении которых он находится и (или) указания которых он обязан выполнять, в рамках действующего законодательства РФ, в том числе ТК РФ, должностных инструкций, трудового договора;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

соблюдать требования пожарной безопасности;

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;

незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

поддерживать в исправном состоянии и сохранности, порядке и чистоте свое рабочее место, оборудование и иное имущество Работодателя, используемое в работе;

соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

повышать свой профессиональный уровень, в том числе путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе;

не использовать в личных целях (не связанных с осуществлением трудовой функции) инструменты, технику, оборудование и иное имущество Работодателя;

не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

не курить в помещениях здания Учреждения, вне оборудованных зон на территории Учреждения, предназначенных для этих целей;

не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

уважать честь и достоинство посетителей, сотрудников, проявлять внимательное и терпеливое отношение к посетителям и сотрудникам;

руководствоваться принципами медицинской этики и деонтологии (для медицинских и фармацевтических работников);

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;

соблюдать врачебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну;

обеспечивать соответствие внешнего вида санитарно-гигиеническим и эпидемиологическим нормам и правилам;

оказывать медицинскую помощь со своей квалификацией, в соответствии с нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, в том числе должностными инструкциями, должностными обязанностями, клиническими рекомендациями, стандартами, порядками оказания медицинской помощи;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя (при его отсутствии – вышестоящего руководителя) о ставших известными работнику любых нарушениях (угрозе нарушения) правил и требований оказания медицинской помощи, ведения медицинской документации, назначения медицинских препаратов, не соблюдении санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, о своем травмировании;

самостоятельно проверять (отслеживать) сроки действия сертификатов специалистов и заблаговременно информировать Работодателя об их истечении;

соблюдать и контролировать условия и порядок хранения медицинских препаратов и медицинских изделий;

при осуществлении своей деятельности соблюдать установленные санитарные (санитарно-эпидемиологические) правила и гигиенические нормативы;

вести медицинскую документацию в установленном законодательством и локальными нормативными актами порядке;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя о невозможности по какой-либо причине исполнения своих должностных обязанностей;

в течение рабочего дня (смены) проверять корпоративную почту (или личную электронную почту, используемую для обмена информацией), отвечать на телефонные звонки, сообщения электронной почты и мессенджеров в связи с исполнением должностных обязанностей;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и трудовым договором.

1.12. Работники предоставляют право Работодателю обрабатывать персональные данные, использовать изображения без согласия Работников в следующих случаях (целях): в материалах для научно-медицинских исследований, для обучения и повышения квалификации медицинских работников, для использования в научных материалах (докладах, выступлениях, презентациях и т.п.), для опубликования в профессиональных или медицинских изданиях (печатных, электронных), а также для использования в рекламных, информационных и иных материалах, размещаемых на территории Работодателя, в том числе на внутренних и внешних стендах Учреждения, иных публичных местах, размещаемых в сети интернет, в том числе на интернет-сайтах Учреждения, аккаунтах (страницах) Учреждения и его работников в социальных сетях, мобильных мессенджерах, интернет-сайтах и аккаунтах (страницах) в социальных сетях органов управления здравоохранением (в том числе Правительства Московской области, Министерства здравоохранения Московской области, органов Роспотребнадзора, Росздравнадзора и т.п.).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились о том, что:

2.1. При решении вопросов в сфере трудовых отношений Стороны согласовывают свои позиции на основе принципов социального партнёрства.

2.2. Локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в Учреждении, принимаются Работодателем с учётом мнения Профсоюза в установленных трудовым законодательством, Коллективным договором случаях.

2.3. Трудовой договор заключается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, в письменной форме, оформляется в двух экземплярах. Трудовой договор должен включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, с использованием принципов эффективного контракта в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

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

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия о неразглашении им охраняемой законом тайны, а также об обязанности Работника отработать после прохождения обучения, проведенного за счет Работодателя, не менее установленного договором срока (статья 57 ТК РФ).

2.6. В соответствии со статьей 196 ТК РФ необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

Право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем (статья 197 ТК РФ).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование

Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

Работодатель стремится содействовать Работникам, желающим пройти переподготовку, повысить квалификацию, пройти сертификацию и переобучение или приобрести другую профессию, а также совмещающим работу с обучением.

Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

2.7. Работники имеют право участвовать в мероприятиях по профессиональному развитию за счет Работодателя (при их проведении).

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ (сокращения численности или штата работников Учреждения), Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу 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 (статья 82 ТК РФ).

Работодатель обязуется при увольнении по сокращению численности и штата предоставить работнику возможность замещения иной должности в Учреждении в соответствии с требованиями статьи 180 ТК РФ.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ).

2.9. На основании статьи 178 ТК РФ, Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в случаях:

отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призыва работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

Мотивированное мнение Профсоюза должно быть направлено в течение пяти рабочих дней со дня поступления письменного обращения Работодателя.

2.11. Увольнение руководителя Учреждения, являющегося членом профсоюза работников здравоохранения РФ, по основаниям, предусмотренными ст. ст. 75, 81, 278 ТК РФ, производится с предварительного согласия Президиума Московской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время

3.1.1. Рабочее время работников - 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 законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В Учреждении могут применяться следующие режимы рабочего времени:

нормальная продолжительность рабочего времени (статья 91 ТК РФ);

ненормированный рабочий день (статья 101 ТК РФ);

работа в режиме гибкого рабочего времени (статья 102 ТК РФ);

сменная работа (статья 103 ТК РФ);

разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 92 ТК РФ);

неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) (статья 93 ТК РФ).

3.1.2. Конкретная продолжительность рабочего времени Работников, перерывы для отдыха Работника устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности и (или) режима работы структурного подразделения, с учетом положений трудового законодательства, отраслевого соглашения, Коллективного договора, а также с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

Правилами внутреннего трудового распорядка также устанавливаются обязательные для всех Работников правила поведения – дисциплина труда.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются приказом главного врача Учреждения с учетом мнения Профсоюза. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся путем принятия локального нормативного акта с учетом мнения Профсоюза.

3.1.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам СОУТ:

не более 39 часов в неделю - для медицинских работников в соответствии со статьей 350 ТК РФ;

36, 33, 30, 24 часа в неделю - для медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

3.1.4. Для работников, занятых на работах (по результатам СОУТ) с вредными (класса 3 (подклассы 3.3. и 3.4)) и (или) опасными (класс 4) условиями труда (устанавливается не более 36 часовая рабочая неделя (перечень должностей устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка).

Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

подкласс 3.3 – 36 часов в неделю,

подкласс 3.4 – 33 часа в неделю,

класс 4 – 30 часов в неделю.

С письменного согласия работника, оформленного путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, возможно увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частью первой статьи 92 ТК РФ:

при 36 часовой рабочей недели – до 12 часов,

при 30 часовой рабочей недели – до 8 часов.

3.1.5. Работникам, имеющим право на сокращённую продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается на том основании, которое предусматривает наименьшую продолжительность рабочего времени.

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

3.1.6. Для отдельных категорий работников установлена работа с ненормированным рабочим днём. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом (приказом).

3.1.7. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и Работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

На работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения Профсоюза (статья 105 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (статья 93 ТК РФ).

3.1.8. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (статья 96 ТК РФ) (перечень указанных работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка).

3.1.9. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Отдельные структурные подразделения Учреждения могут работать по шестидневной рабочей неделе (с выходным днем в воскресенье), в режиме непрерывной рабочей недели (круглосуточно). Конкретный режим работы подразделений Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

В отдельных структурных подразделениях Учреждения для обеспечения непрерывного обслуживания лечебного процесса время начала и окончания работы, продолжительность рабочей смены, перерывы для отдыха и питания определяется в соответствии с графиками сменности, скользящими графиками.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.1.10. В случае, если по условиям работы в ГБУЗ МО «ЩПЦ» в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статья 104 ТК РФ). Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца возможно увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года¹.

При суммированном учете рабочего времени учет отработанного времени ведется не по сменам, а по сумме часов за учетный период.

3.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. За работу в выходной и нерабочий праздничный день выплачивается дополнительное вознаграждение в размерах, предусмотренных статьей 153 ТК РФ.

3.1.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.2. Время отдыха.

3.2.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.2.2. 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.

Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.3. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает 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).

3.2.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника (ст. 123 ТК РФ).

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

По письменному заявлению работника, согласованному с руководителем структурного подразделения, по соглашению с Работодателем в график отпусков могут быть внесены изменения. Такое заявление должно быть представлено Работодателю не позднее чем за 14 календарных дней до начала отпуска, предусмотренного графиком, и предполагаемой (желаемой) даты начала отпуска.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ГБУЗ МО «ЩЦ», допускается с письменного согласия работника перенос отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск используется не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

¹ увеличение учетного периода не более чем до одного года возможно, если такая возможность предусмотрена двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на соответствующий год.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы Работодателя. 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 Работникам, определенным статьей 122 ТК РФ.

Преимущественным правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или удобное для них время пользуются Работники:

женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы в Учреждении (статья 122 ТК РФ);

супруги военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих) (статья 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

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

имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (статья 262.2 ТК РФ);

усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (статья 122 ТК РФ);

из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (статья 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России» (статья 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

Указанным категориям предоставляются ежегодные отпуска в удобное для них время на основании письменного заявления Работника, предоставленному Работодателю до составления графика отпусков. Стороны договорились, что разумным сроком для подачи заявления после составления графика отпусков на ежегодный оплачиваемый отпуск работниками, имеющими право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года, является – не позднее 14 календарных дней до начала отпуска, предусмотренного графиком, и предполагаемой (желаемой) даты начала отпуска.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.2.5. Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд (статья 124 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 ТК РФ). Если по основному месту работы совместителям предоставляется отпуск большей продолжительностью, то по их просьбе им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на соответствующее количество дней.

3.2.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам (статья 115 ТК РФ):

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за ненормированный рабочий день;

имеющим особый характер работы;

в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.2.7. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце втором настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашаются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.2.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на рабочих местах, по которым не проведена СОУТ, предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (далее – Список).

Работникам, принимаемым на рабочие места, где условия труда были отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), устанавливается размер ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со Списком при условии, если должность или профессия работника в нём поименована.

На рабочих местах, на которых условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), но при этом должности или профессии работников не поименованы в Списке, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью:

- подкласс 3.2 - 14 календарных дней;
- подкласс 3.3 - 21 календарный день;
- подкласс 3.4 - 21 календарный день;
- класс 4 – 35 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Перечень должностей и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (статья 121 ТК РФ).

С письменного согласия работника, оформленного путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размере, определяемом частью 4 статьи 139 ТК РФ.

3.2.9. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день составляет от 3 до 14 календарных дней в зависимости от занимаемой должности. Продолжительность

отпуска определяется исходя из объема работ, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей, имеющих право на отпуск за ненормированный рабочий день, и его продолжительность, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом (приказом), утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.2.10. Работникам предоставляется отпуск за непрерывный стаж работы продолжительностью, установленной соответствующим нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

постановление Совета Министров СССР от 22.09.1977 № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения» (пункт 32);

постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 19.08.1982 № 773 «О дополнительных мерах по улучшению охраны здоровья населения» (пункт 9);

постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (пункт 5);

постановление Совмина РСФСР от 17.01.1991 № 27 «О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации» (пункт 1);

постановление Совмина РСФСР от 23.02.1991 № 116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (пункт 4);

постановление Правительства РФ от 30.12.1998 № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного 15 оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях».

Перечень должностей Работников, которые имеют право на предоставление отпусков за непрерывный стаж работы, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по заявлению работника в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

в связи со своим бракосочетанием - до пяти календарных дней;

в связи с рождением ребенка - до пяти календарных дней;

в случае смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Стороны договорились, что отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться также в случаях:

для сопровождения ребенка (детей) начальных классов в школу в первый день учебного года - один день;

в связи с призывом сыновей для прохождения обязательной военной службы - два дня;

в связи с бракосочетанием ребенка Работника - два дня;

в связи с выпускными мероприятиями в общеобразовательной организации, в которой обучается ребенок Работника (день выдачи аттестата об образовании по окончании 11 класса) - один день;

по другим уважительным причинам по согласованию с Работодателем.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.1. Оплата труда работников осуществляется на основе положения по оплате труда, положения о стимулирующих выплатах Работникам, утверждаемых локальным нормативным актом с учетом мнения Профсоюза, и иных локальных нормативных актов.

Изменения и дополнения в положения, указанные в абзаце первом настоящего пункта, вносятся путем принятия локального нормативного акта с учетом мнения Профсоюза.

4.1.2. Стороны осуществляют постоянный контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы и перечислением страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, принимают меры по недопущению задолженности по заработной плате, а также социальным страховым взносам.

В случае образования задолженности по заработной плате составляется график погашения задолженности, утвержденный работодателем и согласованный с Профсоюзом, разрабатываются мероприятия и принимаются меры по полной ее ликвидации.

4.1.3. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой должности (профессии), выполняющим дополнительный объем работы по одной и той же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – Работодатель производит доплаты за совмещение профессий (должностей), доплаты за увеличенный объем выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Средний часовой заработок для оплаты сверхурочной рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (тарифной ставки) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12:

$ЧО = О / (ГО / 12)$, где

ЧО — часовая часть от оклада (тарифной ставки);

О — размер оклада (тарифной ставки);

ГО — годовая норма рабочего времени по производственному календарю;

12 — количество месяцев в году.

Работодатель оплачивает Работникам работу в нерабочий праздничный и выходной дни в двойном размере (статья 153 ТК РФ).

По желанию Работника, работавшего в свой выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

4.1.6. Исчисление средней заработной платы производится Работодателем в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Заработанная плата выплачивается в денежной форме 2 раза в месяц:

20 числа текущего месяца - выдача зарплаты за первую половину месяца (аванс);

10 числа месяца, следующего за расчетным, - выплата заработной платы за вторую половину предыдущего месяца.

Заработная плата и иные выплаты, причитающиеся работнику, переводятся в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для

перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.1.7. Оплата отпуска Работнику производится Работодателем не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ).

4.1.8. В соответствии со статьей 134 ТК РФ индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работодатель обязан:

установить заработанную плату работникам в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Московской области;

предоставлять по запросам Профсоюза информацию об уровне и своевременности выплаты заработной платы Работникам,

устанавливать размер должностного оклада в пределах диапазона окладов (минимальный и максимальный размер) в соответствии с критериями, определёнными системой оплаты труда Учреждения;

устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с требованиями трудового законодательства в размерах, предусмотренных положением по оплате труда и положением о стимулирующих выплатах Работникам;

определять порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в локальных нормативных актах Учреждения;

обеспечить выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области;

производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в день увольнения работника (статья 136, 140 ТК РФ). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете;

обеспечить выплату выходного пособия при сокращении численности или штата работников из расчёта средней заработной платы работника и в соответствии с нормами трудового законодательства РФ без учёта периода работы в режиме неполного рабочего времени, введённого по инициативе Работодателя;

не допускать появления задолженности по заработной плате перед Работниками;

выполнять иные обязанности по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3. Профсоюз обязуется:

обеспечить защиту прав и интересов членов Профсоюза по вопросам оплаты труда в примирительных комиссиях, комиссиях по трудовым спорам, судах,

осуществлять консультативную и методическую помощь членам профсоюза по вопросам заработной платы,

информировать Московскую областную организацию профсоюза (МООП) работников здравоохранения о фактах несвоевременной выплаты работникам Учреждения заработной платы.

4.4. Приостановка работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил Работодателя о начале приостановки работы, с возмещением среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной

сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель:

5.1.1. Создает Комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза на паритетной основе на основании статьи 218 ТК РФ.

5.1.2. Организует мероприятия по расследованию и учету несчастных случаев, происшедших с Работниками, участвующими в производственной деятельности Работодателя, в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ.

5.1.3. Ведет учет и ежегодный анализ производственного травматизма, аварий на производстве и профзаболеваний.

Обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, включая законодательство о СОУТ, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, за выполнением условий коллективного договора, а также для проведения независимой экспертизы условий труда.

Привлекает техническую инспекцию труда ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в расследование групповых несчастных случаев, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом.

Рассматривает с участием Профсоюза результаты расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве в целях разработки мероприятий по устранению причин несчастного случая, профессиональных заболеваний.

Обеспечивает пункты приема пищи и отдыха работников умывальником, техникой для подогрева воды и разогрева пищи, холодильником.

Организует проведение СОУТ в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на всех рабочих местах Учреждения, в том числе с учетом установленных особенностей проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест.

Организует проведение СОУТ на рабочих местах медицинских работников с обязательной оценкой воздействия биологического фактора.

Обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов, направленных на создание в Учреждении системы управления охраной труда исходя из обязанностей Работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и в соответствии с требованиями Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н, с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.1.4. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

В соответствии со статьей 213 ТК РФ Стороны пришли к соглашению, что Работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). Прохождение медицинского осмотра (обследования) осуществляются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

При уклонении Работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований, Работодатель имеет право отстранить Работника от выполнения им трудовой обязанности.

5.1.5. Проводит за счет средств Учреждения обучение и аттестацию Работников по охране труда и безопасным методам работы.

5.1.6. Обеспечивает Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счёт средств Учреждения - средствами индивидуальной защиты на основании статьи 221 ТК РФ и иных нормативно-правовых актов РФ.

5.1.7. Организует контроль за обеспечением надлежащих условий труда на рабочих местах.

5.1.8. Осуществляет обязанности в сфере охраны труда, предусмотренные законодательством РФ.

5.2. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.3. Работодатель и Работники реализуют права и осуществляют обязанности в области пожарной безопасности в соответствии с законодательством РФ.

5.4. За нарушение Работодателем и Работниками требований охраны труда стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

6.1. Сторона Коллективного договора (Работодатель или Работник), причинившая ущерб другой стороне (в том числе материальный), возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить права Работника на обязательное социальное страхование.

7.1.2. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных действующим законодательством РФ.

7.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для предоставления их в пенсионный фонд.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Не допускать необоснованных сокращений штатов и численности Работников Учреждения.

Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизаций Учреждения, осуществлять после предварительного (не менее чем за 3 месяца) письменного уведомления Московского областного комитета профсоюза работников здравоохранения для совместного рассмотрения вопросов соблюдения прав и интересов членов профсоюза.

7.2.2. Руководствоваться для определения случаев массового увольнения Работников следующими критериями:

- а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 10 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

7.2.3. Руководствоваться при сокращении численности или штата Работников требованиями статьи 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. При проведении мероприятий по ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников (ст. 180 ТК РФ):

предложить Работнику другую имеющуюся работу в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;

о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата предупредить Работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до предполагаемого увольнения.

7.3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ) в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

7.3.3. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации Работников.

7.4. Стороны пришли к соглашению, что выплата материальной помощи и иные выплаты Работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с утвержденным приказом главного врача Учреждения положением, предусматривающим порядок распределения финансовых средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

7.5. Работникам за счет средств бюджета Московской области производится частичная компенсация или частичная оплата стоимости путевок в санаторно-курортные организации и организации отдыха детей в порядке и размерах, установленные законодательством Московской области.

7.6. Профсоюз обеспечивает защиту социальных гарантий Работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

8. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

8.1. Профсоюз:

8.1.1. Принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи.

8.1.2. Оказывает помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, в организации досуга и отдыха.

8.1.3. Вовлекает молодежь в ряды членов Профсоюза, содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

8.1.4. Вырабатывает и реализует меры поощрения молодежи из числа членов Профсоюза, добившихся высоких показателей в труде, в работе профсоюзных организаций.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Разрабатывает целевые комплексные программы по работе с молодежью, обеспечивает их финансирование (при наличии финансовых возможностей) и реализацию.

8.2.2. Проводит дни открытых дверей, профориентационные экскурсии в Учреждении с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда.

8.3. 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 Стороны договорились:

обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

проводить курсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительные гарантии;

осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ИХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии членов и выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. Не препятствовать созданию и функционированию Профсоюза.

9.1.3. При заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены Профсоюза.

9.1.4. Не увольнять или другим способом не наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом Профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия Работодателя.

9.1.5. Предоставлять безвозмездно в установленном законодательством РФ порядке в пользование Профсоюза необходимые для их деятельности оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, оргтехнику, средства связи, а также при необходимости (по запросу) предоставлять возможность пользоваться (доступ) правовыми системами, используемыми в Учреждении.

9.1.6. Рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать на них мотивированные ответы.

9.1.7. Начисление и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников - членов Профсоюза при наличии их письменных заявлений производить ежемесячно безвозмездно на счет Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление и защиту их интересов по вопросам индивидуальных трудовых отношений и связанных с трудом отношений, ежемесячно перечислять на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных Работников в размере не менее 1%.

9.1.8. Члены выборного коллегиального органа Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1. Оказывать бесплатную помощь членам Профсоюза в решении социально-экономических вопросов, по вопросам пенсионного законодательства и занятости работников.

Рассматривать поступающие заявления, письма, обращения членов Профсоюза и принимать меры по решению поставленных вопросов.

9.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии со статьями 370 ТК РФ.

9.2.3. Из средств Профсоюза (членам Профсоюза):
оказывать материальную помощь (согласно положению Профсоюза),
премировать профсоюзный актив ко Дню медицинского работника,
приобретать подарки детям (первоклассникам и выпускникам школ) Работников - членам Профсоюза,
приобретать подарки Работникам - членам Профсоюза к праздникам: «День медицинского работника», «Международный женский день», «Новый год»,
частично компенсировать стоимость санаторно-курортной путевки, приобретенной работником самостоятельно в размере до 5000 рублей (по предъявлению отрывного талона путевки);
оплачивать новогодние подарки детям сотрудников -100%.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ.

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном главой 60 ТК РФ.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с **01 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года**, распространяется на всех Работников независимо от должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания действия Коллективного договора вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый срок.

По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлён на срок не более трёх лет.

Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представитель стороны, получивший предложение о продлении срока действия Коллективного договора, обязан в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить на него ответ. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и представителя Работников с последующим уведомлением трудового коллектива.

11.2. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования, типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (главным врачом).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

11.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон, без проведения коллективных переговоров и уведомительной регистрации, путем принятия локального нормативного акта с учетом мнения Профсоюза.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Для урегулирования разногласий, которые могут возникнуть в ходе исполнения Коллективного договора, Стороны используют примирительные процедуры.

12.2. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации предусмотренных в нем прав Работников.

12.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

12.4. Стороны могут проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на собрании Работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по Коллективному договору.

12.5. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания Коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в установленном порядке.

12.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ МО «ЩПЦ»

« 26 » 10 2020 года

М.П.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Главный врач ГБУЗ МО «ЩПЦ»

« 26 » 10 2020 года

М.П.

