

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области
«Московский областной научно-исследовательский институт акушерства и
гинекологии»
(ГБУЗ МО МОНИИАГ)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 – 2021 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Московской области «Московский областной научно-исследовательский институт акушерства и гинекологии» (далее - ГБУЗ МО МОНИИАГ), в лице директора В.А. Петрухина, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками ГБУЗ МО МОНИИАГ, в дальнейшем «Работник» или «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации работников здравоохранения РФ ГБУЗ МО МОНИИАГ, объединяющей 61% работников ГБУЗ МО МОНИИАГ, И.В. Бариновой.

Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Закона Московской области от 31.03.1999г. №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области» (с последующими дополнениями), Федерального закона от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими дополнениями), Федерального закона от 19.04.1991г. №1032-1-ФЗ «О занятости населения в РФ» (с последующими дополнениями), Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 25.06.2012г. №93-ФЗ, Федерального закона от 29.11.2010г. №313-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 29.11.2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в РФ» (с последующими дополнениями), Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2018-2020 годы (далее – Региональное соглашение); Двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018-2020 годы (далее - Отраслевое соглашение) и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Московской области от 03.07.2007г. №483/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области» (с последующими дополнениями), Порядком осуществления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений здравоохранения Московской области из доходов, полученных

от оказания медицинских услуг на платной основе, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Московской области от 24.08.2007г. №242 (с последующими дополнениями), приказа Министерства здравоохранения Московской области от 01.06.2006г. №223 «Об утверждении порядка составления и утверждения смет доходов и расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей деятельности», приказа Министерства здравоохранения Московской области от 08.02.2013г. №123 «Об утверждении порядка предоставления цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые бюджетными и казенными государственными учреждениями здравоохранения Московской области» и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в ГБУЗ МО МОНИИАГ. Коллективный договор заключен в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений на основе специального партнерства. В соответствии с требованиями ст. 24 Трудового кодекса РФ основными принципами социального партнерства стороны являются:

- равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективного договора; контроль за выполнением принятого коллективного договора; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, а также некоторые иные вопросы.

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать

условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ 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 (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление 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 с 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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждения в порядке, установленном главой 8 ТК РФ;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая отказ на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- 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;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- 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;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов.

1.7.2. 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;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- при приеме на работе (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 Трудового кодекса РФ);

- 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,

оплачивать 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 мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- 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 порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Трудовые договоры по основной должности и по совместительству заключаются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, на котором работник росписью подтверждает получение экземпляра трудового договора (ст.67, ст.60.1 Трудового кодекса РФ).

2.2. В соответствии со ст.57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя (ординатура);
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

2.3. Лицам, указанным в ст. 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязан уведомлять работников об изменении определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции в письменной форме, не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (ч. 1.2. ст.74 Трудового кодекса РФ). Изменения трудового договора (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае

производственной необходимости, реорганизации, изменении подведомственности, отстранение от работы) проводятся в случаях и порядке предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 Трудового кодекса РФ).

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества и либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 пункта 2.6 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72 Трудового кодекса РФ).

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются (ст. 77 Трудового кодекса РФ):

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ 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 отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация представляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за три месяца.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников (ч.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ) Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют: семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя, без отрыва от работы (ст.179 Трудового кодекса РФ), а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 30 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время не более 1-го часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка за счет средств по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии финансовых средств.

2.11. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ за счет средств

по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии финансовых средств.

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.13. В соответствии со ст.178 Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом 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;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.14. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ). Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 Трудового кодекса РФ).

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

3.2. В соответствии со ст.92 Трудового кодекса РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается по результатам специальной оценки условий труда:

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 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, - не более 36 часов в неделю.

В соответствии со ст.350 Трудового кодекса РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, которые отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой ст.92 Трудового кодекса РФ (не более 24 часов в неделю) для лиц соответствующего возраста.

3.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц (ст. 93 Трудового кодекса РФ):

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых норм.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 Трудового кодекса РФ).

3.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях (ст. 99 Трудового кодекса РФ):

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В соответствии с ст. 99 Трудового кодекса РФ 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. В соответствии с ст. 113 Трудового кодекса РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также несложных 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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии со ст. 111 Трудового кодекса РФ всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работников структурных подразделений, приостановка работы, в которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.2. В соответствии со ст.108 Трудового кодекса РФ минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут. Время предоставления перерыв и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Для работников структурных подразделений, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, разрешается отдых и прием пищи в рабочее время.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. В соответствии со ст.114 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с

работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ).

4.7. В соответствии с ст.117 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 (3.1; 3.2; 3.3; 3.4) или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения (в том числе о предоставлении дополнительного отпуска при подклассе 3.1 с учетом норм ч. 3 ст.15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ, коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Перечень должностей работников, для которых предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за специфику и вредные и (или) опасные условия труда (по результатам СОУТ), разработан в соответствии с постановления Госкомтруда СССР Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П (с последующими редакциями) и приведен в Приложении №2 настоящего коллективного договора.

4.8. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с особым характером работы и спецификой труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 трудового кодекса РФ).

4.9. В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ и по договоренности сторон, работникам, занятым на работах с ненормируемым рабочим днем, установить дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, руководителю учреждения и его заместителям, начальникам отделов в размере – 14 календарных дней, остальным работникам в размере – 5 дней (список должностей прилагается в Приложении №2).

4.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- свадьбой детей – 2 дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- рождением ребенка - 2 дня.

4.11. В соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель производит оплату труда работникам на основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утвержденного постановлением Правительства Московской области от 03.07.2007г. №483/23 (с последующими дополнениями, далее – Положение об оплате труда) и Положения об оплате труда работников государственных научных учреждений Министерства здравоохранения Московской области, утвержденного постановлением Правительства Московской области от 13.01.2012г. №22/54.

Размер заработной платы работников учреждений устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат. Размер должностного оклада работника в пределах диапазона окладов (минимального и максимального размеров) устанавливается в соответствии с системой оплаты труда учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Конкретный диапазон месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается тарификационной комиссией с учетом мнения профсоюзного комитета согласно локального нормативного акта учреждения в соответствии с Порядком проведения тарификации работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утвержденном в Приложении №3 к приказу Минздрава Московской области от 24.08.2007г. №242 (далее – Приказ МЗ МО №242).

Тарифные разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

5.2. Оплата труда работников осуществляется за счет средств бюджета Московской области, средств ОМС и доходов от оказанных платных услуг.

5.3. Заработная плата в учреждении не может быть меньше минимальной заработной платы в Московской области, утвержденной постановлением Правительством Московской области в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области. В минимальный размер оплаты труда должны включаться доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

5.4. В соответствии с ст.136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается 8 и 23 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца), путем перечисления денежных средств на банковскую карту Сбербанка России. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний заработной платы (ст.136 Трудового кодекса РФ).

5.5. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в служебной командировке, на повышении квалификации и т.п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять среднюю заработную плату. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние двенадцать календарных месяцев.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять повышение заработной платы в соответствии с действующим законодательством Московской области.

5.7. В соответствии со ст.147 Трудового кодекса РФ и абзацем шестым пункта 3.4. Положения об оплате, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения предусмотрен от 4 до 24% от должностного оклада. Перечень конкретных работ, должностей работников и конкретный размер повышений утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо фиксируется в коллективном договоре.

5.8. В соответствии с пунктом 3.3. Положения об оплате труда, должностные оклады (тарифные ставки) повышаются для работников структурных подразделений учреждения с особым характером работы и спецификой труда.

В соответствии с Перечнем учреждений (структурных подразделений) и должностей государственных учреждений здравоохранения Московской области, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и спецификой (Приложение 2 к Приказу МЗ МО №242) в ГБУЗ МО МОНИИАГ работникам, занятым на работах с особым характером работы и спецификой труда, выплачиваются доплаты к должностному окладу (тарифной ставке) в размере от 15% до 25% от должностного оклада (тарифной ставки). Перечень структурных подразделений и должностей работников ГБКЗ МО МОНИИАГ, которым устанавливается вышеуказанное повышение должностных окладов (тарифных ставок), утвержден в Приложении №3.

5.9. В соответствии с п.4.8. Положения об оплате труда работникам устанавливается надбавка за работу в учреждениях, расположенных на территории города Москвы, в размере 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

5.11. С письменного согласия работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 Трудового кодекса РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессии (должности). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

5.12. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три дня (ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

5.13. В соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В соответствии со ст.41 Трудового кодекса РФ работникам ГБУЗ МО МОНИИАГ, в том числе водителям автотранспорта, доплата за работу в ночное время производится в размере 100 процентов часовой тарифной ставки (или части должностного оклада за час работы в ночное время). Рабочим - из расчета часовой тарифной ставки с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом повышений за специфику и работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу доплата за работу в ночное время производится в размере 100 процентов часовой тарифной ставки (или части должностного оклада за час работы) по занимаемой должности с учетом повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14. В соответствии с требованиями п.4.3. Положения об оплате труда и Порядка исчисления и сохранения стажа непрерывной работы в государственных учреждениях здравоохранения Московской области, дающего право на повышение должностных окладов, работникам устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении. В соответствии с п.4.4. Положения об оплате труда работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям (совместительству) в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.15. В соответствии с п. 7.1. Положения об оплате труда: «Оплата дежурств врачей сверх их месячной нормы рабочего времени производится из расчета должностного оклада врача-специалиста с учетом повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для здоровья за фактически отработанное время, а также надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении. Оплата дежурств врачей в праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. В случае привлечения к указанной работе (дежурству) руководителей учреждений (структурных подразделений) оплата их труда производится в вышеуказанном порядке исходя из должностного оклада

врача-специалиста. Оплата всех видов дежурств, предусмотренных графиками, производится в одинарном размере».

5.16. В соответствии с п.5.1 Положения об оплате труда: «При планировании фонда оплаты труда предусматриваются дополнительные ассигнования в размере от 1 до 10 процентов от планового фонда заработной платы, исчисленного по тарификации на 1 января планируемого года, на выплаты стимулирующего характера».

При наличии экономии фонда заработной платы средств бюджета Московской области и средств ОМС (после осуществления обязательных выплат) Работодатель может устанавливать выплаты стимулирующего характера за месяц (квартал, год) в зависимости от личного вклада работника (показателей результатов труда) в соответствии с принятым в учреждении Положением по выплатам стимулирующего характера и премированию ГБУЗ МО МОНИИАГ за счет средств бюджета Московской области, средств ОМС и внебюджетных источников. (Приложение № 6).

Выплаты стимулирующего характера за счет средств бюджета Московской области и средств ОМС руководителю и работникам осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в пункте 5.1. Положения об оплате труда, средств экономии фонда оплаты труда. Установление конкретной выплаты стимулирующего характера производится 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.

В соответствии с п. 5.2 Положением об оплате труда: «К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты».

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств, ОМС устанавливается в соответствии с требованиями Положения об оплате труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся с целью создания условий для полного раскрытия каждым работником трудового потенциала, внедрения принципов материального стимулирования персонала, для достижения качественных показателей индивидуального и коллективного труда, усиления материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы, повышения эффективности осуществляемых ими мероприятий по оздоровлению населения, снижения уровня заболеваемости, временной нетрудоспособности, внедрения передовых технологий

и прогрессивных методов работы и участия в научной работе. Размер средств на выплаты стимулирующего характера и периодичность выплат определяются приказом руководителя.

5.17. В соответствии с требованиями тарифного соглашения по реализации Московской областной программы премирование из средств ОМС не осуществляется в отношении работников, не работающих в системе ОМС.

Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты) из средств ОМС, полученных за оказанную медицинскую помощь, осуществляются при условии обеспечения норм расходования лекарственных средств, продуктов питания и норм обеспечения мягким инвентарем, установленных федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Московской области.

5.18. Выплаты стимулирующего характера работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников, занятых оказанием платных медицинских услуг и распределении средств, полученных от оказания платных услуг (Приложение №5). В соответствии с п. 5.8 Положения об оплате труда: «Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается работодателем».

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.

5.19. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на

время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и

охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.3. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами средств индивидуальной защиты и требований ст. 221 Трудового кодекса РФ. Организует проведение стирки, сушки, химчистки и ремонта спецодежды и обезвреживание средств индивидуальной защиты.

6.4. Работодатель обеспечивает работникам, занятым на работах с вредными условиями

труда, регулярную выдачу (0,5 л в рабочую смену) молока, соков или других равноценных продуктов, согласно Перечня подразделений (Приложение №4), в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009г. №45 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (с последующими дополнениями) и ст.222 Трудового кодекса РФ.

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим, 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 (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.7. Профсоюзный комитет обязан:

6.7.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве.

6.7.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

6.7.3. Осуществлять контроль над расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве.

6.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

7.1. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом (ст. 220 Трудового кодекса РФ). Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие) работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с образованием;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 Трудового кодекса РФ).

8.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст.183 Трудового кодекса РФ).

8.3. В соответствии со ст. 168 Трудового кодекса РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Размер норм возмещения командировочных расходов производится в соответствии с требованиями постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002г. №729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками» и п.12 ст.264 главы 25 Налогового кодекса РФ. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем (ст.197 Трудового кодекса РФ).

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

При направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

9. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР

9.1. Стороны договорились совместно вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, обеспечении детей путевками в оздоровительные лагеря.

9.2. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам (КТС). КТС формируется в соответствии с трудовым законодательством равноправными сторонами -- Работодателем и Работниками.

9.3. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

- если работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, осуществляются примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ к разрешению коллективного спора, работники или их представители не вправе приступить к организации забастовки.

9.4. Работодатель соблюдает права и гарантии членов и выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Работодатель не препятствует созданию и функционированию структур профсоюза, при заключении трудового договора с работником не препятствует его вступлению в члены профсоюза, не увольняет или другим способом не наносит 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.

9.5. Работодатель предоставляет безвозмездно в пользование выборным органам первичной профсоюзной организации необходимые для их деятельности оборудованные, отопливаемые, электрифицированные помещения, а также оргтехнику, средства связи и транспорта, а также необходимые нормативные правовые документы.

9.6. Работодатель обязуется перечислять ежемесячно бесплатно на счет ППОРЗ РФ ГБУЗ МО МОНИИАГ членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка при наличии их письменных заявлений одновременно в день перечисления заработной платы за расчетный месяц.

Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере 0,1% от суммы просроченных профсоюзных взносов.

9.7. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации на представление и защиту их интересов по вопросам индивидуальных трудовых отношений и связанных с трудом отношений, ежемесячно перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере не менее 1%.

9.8. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.9. Работодатель обеспечивает неосвобожденным членам профсоюзных органов всех уровней время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания (ст. 43 Трудового кодекса РФ). неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 Трудового кодекса РФ).

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение двух дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

Стороны наделяют двустороннюю комиссию полномочиями по контролю за выполнением настоящего коллективного договора в течение срока его действия.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. В соответствии с ст.51 Трудового кодекса РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня

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

10.9. При недостаточном финансировании учреждения по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения, о чем составляется соответствующий документ.

ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ МО МОНИИАГ.
2. Расчет основного и дополнительного отпуска работникам.
3. Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и спецификой труда, и размеры их повышения.
4. Список отделений ГБУЗ МО МОНИИАГ, занятых на работах с вредными условиями труда, получающих молоко.
5. Положение об оплате труда работников ГБУЗ МО МОНИИАГ, занятых оказанием платных медицинских услуг и распределении средств, полученных от оказания платных услуг.
6. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам.

ПОДПИСИ СТОРОН

От Работодателя:

Директор ГБУЗ МО МОНИИАГ

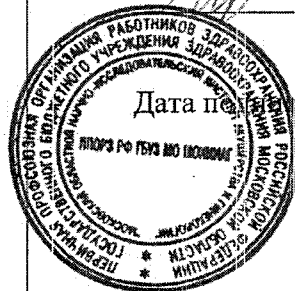


В.А. Петрухин

Дата подписания 01.04.2019

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации работников здравоохранения Российской Федерации ГБУЗ МО МОНИИАГ



И.В. Барина

Дата подписания 01.04.2019

Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ МО МОНИИАГ

Согласно ст. 189 ТК РФ трудовой распорядок в государственных учреждениях здравоохранения, определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Указанным правилам должны подчиняться все работники учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы трудовых отношений (ст. 189 ТК РФ).

1. Порядок приема и увольнения работников

1.1. Гражданин реализует право на труд путем заключения трудового договора в ГБУЗ МО МОНИИАГ.

1.2. Поступающий на работу, в соответствии с законодательством, предоставляет необходимые документы, в соответствии со ст. 65 ТК РФ к таковым относятся:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Право на осуществление медицинской деятельности в РФ имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в РФ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами наличие соответствующего образования по специальности (Приказ Минздрава России от 07.10.2015 № 700н (ред. от 11.10.2016) «О

номенклатуре специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование») сертификата (свидетельства об аккредитации) специалиста (ст. ст. 69, 100 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»), а также порядок расторжения трудовых договоров с работниками, срок действия сертификатов (свидетельств об аккредитации) у которых истек (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Врачи и средний медицинский персонал при заключении трудового договора обязаны представить работодателю:

- диплом об образовании и сертификат (свидетельство об аккредитации) специалиста в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 08.10.2015 № 707н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки» и приказом Минздрава России от 10.02.2016 № 83н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием»;

- документ, подтверждающий повышение квалификации по специальности (в соответствии с пп. 3) п. 1 ст. 73 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ и приказом Минздрава России от 03.08.2012 N 66н, а также пп.7). п. 5 постановления Правительства РФ от 16.04.2012 N 291.

Должности работников, трудовая функция которых связана с наркотическими средствами и психотропными веществами (особенность допуска до работы с наркотиками (ст. 30 Федерального закона от 08.01.1998г. № 3-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 06.08.1998 г. № 892):

№ п/п	Отделение	Должность
1	Аптека	Заведующая аптекой
		Провизор
		Фармацевт
		Руководитель отделения
		Старший научный сотрудник
		Научный сотрудник

2	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Младший научный сотрудник
		Заведующий отделением врач анестезиолог-реаниматолог
		Врач анестезиолог-реаниматолог
		Врач-трансфузиолог
		Старшая медицинская сестра-анестезист
		Медицинская сестра-анестезист
3	Гинекологическое отделение	Руководитель отдела
		Главный научный сотрудник
		Ведущий научный сотрудник
		Старший научный сотрудник
		Научный сотрудник
		Врач акушер-гинеколог
		Старшая медицинская сестра
		Медицинская сестра палатная
		Медицинская сестра процедурной
4	Акушерское наблюдательное отделение	Руководитель отделения
		Ведущий научный сотрудник
		Старший научный сотрудник
		Научный сотрудник
		Младший научный сотрудник
		Врач акушер-гинеколог
		Старшая акушерка
		Акушерка родзала
		Акушерка
		Медицинская сестра процедурной
5	Акушерское физиологическое отделение	Руководитель отдела
		Ведущий научный сотрудник
		Старший научный сотрудник
		Научный сотрудник
		Младший научный сотрудник
		Врач акушер-гинеколог

		Старшая акушерка
		Акушерка
		Медицинская сестра процедурной
6	Родильное отделение	Заведующий отделением врач акушер-гинеколог
		Врач акушер-гинеколог
		Старшая акушерка
		Акушерка родзала
		Акушерка
		Медицинская сестра процедурной
		Медицинская сестра
7	Отделение эндоскопической хирургии	Руководитель отделения
		Ведущий научный сотрудник
		Старший научный сотрудник
		Научный сотрудник
		Научный сотрудник
		Заведующий отделением врач акушер-гинеколог
		Врач акушер-гинеколог
		Врач-колопроктолог
		Старшая медицинская сестра
		Медицинская сестра процедурной
		Медицинская сестра палатная

Заключение трудового договора на должности, включенные в Перечень, возможно только после предоставления справки об отсутствии заболеваний наркоманией, токсикоманией, хроническим алкоголизмом, заключения органов внутренних дел об отсутствии непогашенной или неснятой судимости за преступление средней тяжести, тяжкое, особо тяжкое преступление или преступление, связанное с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ, их прекурсоров либо с незаконным культивированием наркосодержащих растений, в том числе за преступление, совершенное за пределами Российской Федерации;

Для допуска работников, трудовая деятельность которых связана с медицинским обеспечением несовершеннолетних (ст. 65, 351.1 ТК РФ), необходимо иметь справку о наличии (об отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о

прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Все работники обязаны проходить предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры, (ст.213 ТК РФ). Врачи и средний медицинский персонал обязаны повышать свою квалификацию не реже одного раза в пять лет (ст. 73 Федерального закона от 21.11.2011 г. 323-ФЗ, приказ Минздрава России от 03.08.2012 г. № 66н). Обязанность работодателя в данном случае - проводить повышение квалификации работников в силу ч. 4 ст. 196 ТК РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Работодатель не имеет права производить прием на работу для медицинской деятельности лиц, не получивших специальной подготовки и знания в соответствующих высших и средних специальных учебных заведениях.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

1.3. Работодатель имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами:

- оценкой представленных документов;
- собеседованием;
- установлением испытательного срока.

1.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

1.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под роспись. В приказе должны быть указаны наименование работы (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или штатным расписанием и условия оплаты труда. Конкретный размер месячного должностного

оклада (тарифной ставки) устанавливается тарификационной комиссией в соответствии с Порядком проведения тарификации работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утвержденном в Приложении №3 к приказу Минздрава Московской области от 24.08.2007г. №242.

Фактическое допущение к работе должностным лицом, пользующимся правом приема на работу, считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

1.6. При приеме работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

1.6.1. Знакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности.

1.6.2. Ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

1.6.3. Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

1.7. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

Работники имеют право расторгнуть договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив письменно об этом работодателя за две недели.

По истечении указанного срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

1.8. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2. Основные обязанности работника

2.1. Работник обязан:

2.1.1. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу. Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительности труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

2.1.2. Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения.

2.1.3. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной специальной одежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

2.1.4. Соблюдать профессиональные обязанности.

Круг обязанностей (работ), который выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется профессиональными обязанностями, предусмотренными положениями, должностными инструкциями, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке, тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих.

2.1.5. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.

2.1.6. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделении, кабинете, других структурных подразделениях, а также на территории учреждения, передавать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии.

2.1.7. Беречь и укреплять собственность учреждения, эффективно использовать средства лечения и профилактики болезней, приборы, оборудование и приспособления.

2.1.8. Соблюдать медицинскую этику и деонтологию.

2.1.9. Систематически повышать квалификацию (медицинским работникам не менее чем один раз в 5 лет).

3. Основные обязанности работодателя

3.1. Работодатель обязан:

3.1.1. Правильно организовать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, до начала поручаемой работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены).

3.1.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние инструмента, прочего оборудования, а также нормативные запасы лекарственных средств, сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы.

3.1.3. Создавать условия для обеспечения охраны здоровья населения и высокого уровня оказания ему медицинской и лекарственной помощи, роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки и техники. Организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда.

3.1.4. Постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, широко применять формы оплаты по конечным результатам работы, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, фонда материального поощрения.

3.1.5. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудовых коллективов.

3.1.6. Отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством;

- при выявлении в соответствии с медицинскими заключениями противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.7. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам).

3.1.8. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и др. заболеваний работников, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, надбавки к зарплате, дополнительные отпуска), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

3.1.9. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности.

3.1.10. Установить режим работы стационара:

- 1) стационар работает круглосуточно;
- 2) лица в нетрезвом состоянии в помещение стационара не пропускаются;
- 3) режим посещения больных в рабочие дни с 16⁰⁰ до 19⁰⁰ (разрешается посещения только в гинекологическое отделение);
- 4) тихий час с 14⁰⁰ до 16⁰⁰ -- посещения запрещены;
- 5) в период карантина посещения запрещены, разрешены передачи - с 10⁰⁰ до 13⁰⁰ и с 16⁰⁰ до 19⁰⁰;
- 6) в зимний период времени в 20⁰⁰, в летний период в 21⁰⁰ после обхода отделений стационара закрываются все двери стационара

7) ежедневно в 7⁰⁰ открывается дверь центрального входа для пропуска персонала.

3.1.11. Ежедневно в 7⁰⁰ открывается дверь входа для пропуска пациентов в поликлинику. Поликлиника работает 6 дней в неделю в 2 смены.

3.1.12. В соответствии со ст. 100, 189 Трудового кодекса РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. №101, Двухстороннего отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018-2020 годы и по результатам СОУТ установлен следующий режим работы подразделения ГБУЗ МО МОНИИАГ:

- для работников поликлинического отделения, терапевтического кабинета, медико-генетического отделения, отделения УЗИ установлена пятидневная рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (продолжительность рабочей недели - 33 часа);

- для работников патологоанатомического отделения установлена пятидневная рабочая неделя (продолжительность рабочей недели - 30 часов);

- для работников клинко-диагностической лаборатории, лаборатории перинатальной диагностики, молекулярно-генетической группы, аптеки (заведующий аптеки, провизорско-фармацевтический персонал), врачу-эпидемиологу, медицинскому дезинфектору установлена пятидневная рабочая неделя (продолжительность рабочей недели - 36 часов);

- для общеклинического персонала, работников кабинета статистической и организационно-методической работы, акушерского физиологического отделения, акушерского наблюдательного отделения, акушерского отделения патологии беременных, родильного отделения, отделения репродуктологии, отделения новорожденных детей акушерского физиологического отделения, отделения новорожденных детей наблюдательного отделения, гинекологического отделения, операционного блока, отделения реанимации и интенсивной терапии, отделения эндоскопической хирургии, прочий персонал аптеки установлен режим работы по пятидневной рабочей неделе (продолжительность рабочей недели для медицинских работников 39 ч.);

- для научных сотрудников и врачей стационара, осуществляющих консультативный прием в поликлинике по субботам, предоставляется 2-й выходной день по скользящему графику;

- для сотрудников административно-хозяйственного, технического, младшего обслуживающего и прочего персонала установлена пятидневная рабочая неделя (продолжительность рабочей недели 40 часов).

Работа палатных медицинских сестер, палатных санитарок, санитарок-буфетчиц, медицинских сестер осуществляется в соответствии с графиком сменности с 9-00 до 9-00.

Для работников пищеблока (повар, подсобный рабочий), работающих в соответствии с графиком сменности, установить начало рабочего дня с 6-00.

3.1.13. Для отдельных категорий работников отделов и подразделений устанавливаются индивидуальные режимы работы, по соглашению сторон трудового договора.

3.1.14. Для научных сотрудников, врачебному персоналу, ординаторам устанавливаются два дежурства за счет сокращения рабочего дня в пределах месячной нормы рабочего времени. (Для научных сотрудников 40 часов в неделю, для врачей – 39 часов)

3.1.15. Согласно ст. 108 ТК РФ 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. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.1.16. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 Трудового кодекса РФ) за исключением работы в стационаре, где невозможно уменьшение продолжительности смены.

3.1.17. Работа производится в соответствии с графиками сменности при сменном режиме работ, утвержденными руководителями ГБУЗ МО МОНИИАГ с учетом мнения профсоюзного комитета.

График должен составляться по каждой должности. При работе в соответствии с графиком сменности продолжительностью 24 часа следует учитывать продолжительность между сменным отдыхом в размере 48 часов. В связи с производственной необходимостью (с согласия работника) допускается продолжительность между сменным отдыхом в размере свыше 48 часов. Еженедельный непрерывный отдых должен быть не менее 42 часов (ст.110 Трудового кодекса РФ). Графики учета рабочего времени на следующий месяц должны быть представлены для проверки и утверждения в плановый отдел до 25 числа текущего месяца.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ). Смена устанавливается с 9-00 до 9-00.

3.1.18. Табели учета использования рабочего времени ведется старшими медсестрами лечебных подразделений и руководителями других немедицинских структурных подразделений. Табели должны быть представлены в расчетную часть бухгалтерии до 25 числа текущего месяца, должны соответствовать графикам сменности и утверждаются руководителями отделений.

3.1.19. Контроль за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени осуществляется заведующими отделов, отделений, а также отделом кадров института и профкомом.

Для сотрудников, занятых на работах, связанных с непрерывным процессом устанавливается сменный график работы. При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

На работах, связанных с оказанием медицинской помощи населению, применяется помесичный учет рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы (смены) при этом режиме определяется графиками сменности.

Продолжительность ночной смены уравнивается с дневной.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Время переодевания перед началом и после окончания работы (смены) не входят в учет рабочего времени.

3.1.20. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Порядок учета времени работы вне пределов учреждения (пример: выезд на консультации в районы) устанавливается работодателем.

3.1.21. Работника, появившегося на рабочем месте в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

3.1.22. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

3.1.23. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

3.1.24. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством.

3.1.25. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с графиком отпусков до 15 декабря текущего года с учетом обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков и основания их предоставления в Приложении 2.

3.1.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяющейся по соглашению между работником и работодателем, а также в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ.

4. Поощрения за успехи в работе

4.1. С учетом мнения представительного органа работников за образцовое выполнение обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой;
- д) представление к званию лучшего по профессии.

4.2. Поощрения работнику объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

4.3. Трудовые коллективы применяют за успехи в труде меры общественного поощрения, выдвигают работников для морального и материального поощрения, высказывают мнения по кандидатурам, представляемым к государственным наградам.

5. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель, применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

а) за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику применялись меры дисциплинарного взыскания;

б) за прогул (в том числе за отсутствие на работе более чем четырех часов подряд в течение рабочего дня) без уважительных причин;

в) за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

д) совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты умышленного его уничтожения или повреждения;

е) нарушение работником требований охраны труда.

6.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая

времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников учреждения.

6.7. Если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива, самого работника, может издать приказ о снятии взыскания до истечения года.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работникам не применяются.

Приложение №2 к коллективному договору

Расчет основного и дополнительного отпуска работникам

В соответствии с Двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018-2020 годы (Отраслевое соглашение), Постановлением Правительства от 12.08.1994г. №949, письма Главного Управления здравоохранения от 05.07.1995г. №4-8 по разделу «Наука», Постановлением Госкомтруда СССР Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22, ст.119 Трудовой кодекс РФ «Ежегодный дополнительный отпуск для работников с ненормированным рабочим днем», а также с учётом результатов аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.

1. Список подразделений и должностей ГБУЗ МО МОНИИАГ для расчета основного и дополнительного отпуска работникам **за специфику:**

№ п.п	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календарных днях	Кол-во календарных дней дополнительного отпуска	Основание для установления продолжительности отпусков
1.	2.	3.	4.	5.
Дирекция				
1.1	Директор	Имеющие ученую степень доктора наук - 56; ученую степень кандидата наук – 42; не имеющие степень – 28.		Постановление Правительства от 12.08.1994г. №949
	Президент			
	Заместитель директора по науке			
	Ученый секретарь			
Отделения, стационары и кабинеты (научные должности)				
1.2	Руководитель отделения (отдела)	Имеющие ученую степень доктора наук -56; ученую степень кандидата наук – 42; не имеющие степень – 28.	14**	Постановление Правительства от 12.08.1994г. №949, письма Главного Управления здравоохранения от 05.07.1995г. №4-8 по разделу «Наука»
	Ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, главный научный сотрудник, научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник			
Отделения, стационары, кабинеты и аптека				

2.1	Заведующие отделений (аптекой), врачи, эмбриологи, средний и младший медицинский персонал, кроме *	28 календарных дней	14	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22
	*Врач анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист и врачи и средний медицинский персонал отделения реанимации и интенсивной терапии кроме врача-лаборанта, лаборанта и младшего медицинского персонала		21	
Пищеблок				
2.2	Повар, рабочий кухни	28 календарных дней	7	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 XLIII

**Научным работникам, не имеющим ученую степень, но осуществляющим лечебную деятельность, при наличии финансовых средств может устанавливаться дополнительный отпуск в количестве 14 дней, как врачам учреждения здравоохранения (разд.XL169 постановления Госкомтруда СССР Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/11).

2.Список подразделений и должностей ГБУЗ МО МОНИИАГ для расчета основного и дополнительного отпуска работникам за **ненормированный рабочий день (ст.119 Трудовой кодекс РФ ненормированный рабочий день):**

№ п.п	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календарных днях	Кол-во календарных дней дополнительного отпуска	Основание для установления продолжительности отпусков
1.	2.	3.	4.	5.
1	Заместители директора	28 календарных дней	14	ст.119 Трудовой кодекс РФ «Ежегодный дополнительный отпуск для работников с ненормированным рабочим днем»
	Главный врач и его заместители, главная медсестра (акушерка)			
	Начальники отделов		5	
	Ведущий специалист, ведущий экономист, ведущий программист, ведущий бухгалтер			

	Специалист 1 категории, инженер 1 категории, экономист 1 категории, бухгалтер 1 категории, программист 1 категории, специалист по кадрам, бухгалтер-кассир			
--	--	--	--	--

Приложение №3 к коллективному договору

Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и спецификой труда, и размеры их повышения

Наименование подразделений или должности	Размер повышения (%)	Основание: Приложение 2 к приказу Министерства здравоохранения Московской области от 24.08.2007г. №242
Лаборатория перинатальной диагностики	15	п. 1.15, 1.17
Клинико-диагностическая лаборатория	15	п.1.15
Молекулярно-генетическая группа	15	п.1.15
Кабинет ультразвуковой диагностики	15	п.1.17
Медицинский дезинфектор	15	п. 1.20
Врач-онколог	15	п. 1.13, 1.9
Врач-эпидемиолог	15	п. 1.20
<i>Стационар:</i>		
Акушерское физиологическое	15	п.1.9.
Акушерское наблюдательное	15	п.1.9.
Родильное отделение	15	п. 1.11
Патологии беременных (врачи)	15	п.1.9.
Отделение новорожденных детей	15	п. 1.11
Гинекология	15	п. 1.9
Операционный блок	15	п. 1.10
Отделение реанимации и интенсивной терапии	15	п. 1.11
Эндоскопической хирургии	15	п. 1.9
Патологоанатомическое отделение	25	п. 2.8

Приложение №4 к коллективному договору

Список отделений ГБУЗ МО МОНИИАГ, занятых на работах с вредными условиями труда, получающих молоко

Список отделений ГБУЗ МО МОНИИАГ, занятых на работах с вредными условиями труда, получающих молоко (0,5 л в рабочую смену) в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009г. №45 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов» (с последующими дополнениями) и результатами специальной оценки условий труда.

№ п.п.	Наименование отделения	Норма в день на 1 человека (л.)
1.	Клинико-диагностическая лаборатория	
	Руководитель лаборатории	0,5
	Старший научный сотрудник	0,5
	Научный сотрудник	0,5
	Младший научный сотрудник	0,5
	Лаборант-исследователь	0,5
	Лаборант	0,5
	Врач-бактериолог	0,5
	Врач клинической лабораторной диагностики	0,5
	Старший фельдшер-лаборант	0,5
	Лаборант-бактериолог	0,5
	Фельдшер-лаборант	0,5
	Врач-эпидемиолог	0,5
2.	Молекулярно-генетическая группа	
	Ведущий научный сотрудник	0,5
	Старший научный сотрудник	0,5
	Младший научный сотрудник	0,5
	Врач клинической лабораторной диагностики	0,5
	Врач-лабораторный генетик	0,5
	Лаборант	0,5
Медицинский технолог	0,5	
3.	Патологоанатомическое отделение	
	Руководитель отделения	0,5
	Старший научный сотрудник	0,5
	Младший научный сотрудник	0,5

	Врач-патологоанатом	0,5
	Старший фельдшер-лаборант	0,5
	Фельдшер-лаборант	0,5
	Лаборант	0,5
	Санитарка	0,5
4.	Отделение реанимации и интенсивной терапии	
	Руководитель отделения	0,5
	Старший научный сотрудник	0,5
	Научный сотрудник	0,5
	Младший научный сотрудник	0,5
	Лаборант	0,5
	Заведующий отделением-врач анестезиолог-реаниматолог	0,5
	Врач анестезиолог-реаниматолог	0,5
	Старшая медицинская сестра-анестезист	0,5
	Медицинская сестра-анестезист	0,5
	Врач-трансфузиолог	0,5
5.	Отдел ультразвуковой диагностики	
	Руководитель отделения	0,5
	Старший научный сотрудник	0,5
	Научный сотрудник	0,5
	Младший научный сотрудник	0,5
	Лаборант	0,5
	Врач ультразвуковой диагностики	0,5
	Старший лаборант	0,5
6.	Медико-генетическое отделение	
	Врач ультразвуковой диагностики	0,5

Приложение №5 к коллективному договору

Положение об оплате труда работников ГБУЗ МО МОНИИАГ, занятых оказанием платных медицинских услуг и распределении средств, полученных от оказания платных услуг.

Настоящее положение разработано на основании постановления Правительства Московской области от 03.07.2007г. №483/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области» (с последующими дополнениями), Порядка осуществления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений здравоохранения Московской области из доходов, полученных от оказания медицинских услуг на платной основе, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Московской области от 24.08.2007г. №242 (с последующими дополнениями), приказа Министерства здравоохранения Московской области от 01.06.2006г. №223 «Об утверждении порядка составления и утверждения смет доходов и расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей деятельности» (с последующими дополнениями), приказа Министерства здравоохранения Московской области от 08.02.2013г. №123 «Об утверждении порядка предоставления цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые бюджетными и казенными государственными учреждениями здравоохранения Московской области» и Трудового кодекса Российской Федерации.

1. В соответствии с 5.8. постановления Правительства Московской области от 17.05.2013г. №324/18 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области»: «Бюджетные и автономные учреждения самостоятельно определяют порядок и размер выплат стимулирующего характера работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников. Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается работодателем».

2. Фонд оплаты труда определяется локальной сметой расходов средств полученных от приносящей доход деятельности. Величина фонда оплаты труда (с учетом начислений) формируется в размере 55% от доходов по предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

3. Фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

- до 85% средств направляется на оплату труда работников, занятых оказанием платных услуг;
- до 10% средств направляется на оплату труда вспомогательному и административно-хозяйственному персоналу, участвующему в процессе оказания платных услуг;
- до 5% средств отчисляется в резервный фонд института для выплаты материальной помощи сотрудникам и премий.

4. Размер поощрения работникам, непосредственно занятым выполнением платных слуг, определяется в % от стоимости услуги.

В соответствии с п. 2 Порядка осуществления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений здравоохранения Московской области из доходов, полученных от оказания медицинских услуг на платной основе, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Московской области от 24.08.2007г. №242 (с последующими дополнениями): «дополнительная оплата труда работников за счет доходов, полученных от оказания медицинских услуг на платной основе, является выплатой стимулирующего характера и устанавливается с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда».

5. Вспомогательному и административно-хозяйственному персоналу, участвующему в процессе оказания платных услуг, производятся выплаты стимулирующего характера в пределах до 10 % фонда оплаты труда за счет средств по приносящей доход деятельности. Размеры выплат конкретному работнику определяются администрацией с учетом показателей результатов труда.

6. Из резервного фонда производятся выплаты материальной помощи, премий в связи со знаменательными событиями в стране, отрасли, области, института или конкретного сотрудника (юбилея, присвоения почетного звания и т.п.)

7. Работа по оказанию платных услуг производится без занятия штатной должности как дополнительная работа в том же учреждении без отработки рабочего времени при выполнении следующих условий:

- выполнение планового объема работ;
- отсутствие претензий со стороны руководства и жалоб от пациентов на качество медицинской помощи;
- повышение интенсивности труда и высокие результаты работы, внедрения передовых методов организации труда.

8. Настоящее Положение об оплате труда работников, занятых оказанием платных медицинских услуг, является неотъемлемой частью коллективного договора.

Положение о распределении средств, полученных от оказания платных услуг.

Настоящее положение разработано на основании постановления Правительства Российской Федерации от 04.10.2012г. №1006 «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг», Закона Российской Федерации от 23.08.96г. №127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике», приказа Министерства здравоохранения Московской области от 08.02.2013г. №123 «Об утверждении порядка предоставления цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые бюджетными и казенными государственными учреждениями здравоохранения Московской области», приказа Министерства здравоохранения Московской области от 01.06.2006г. №223 «Об утверждении порядка составления и утверждения смет доходов и расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей деятельности» (далее Порядок составления и утверждения смет доходов и расходов, полученных от предпринимательской деятельности) Правил предоставления платных медицинских услуг в ГБУЗ МО МОНИИАГ, Налогового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с п.3 «Формирование доходов и расходов по внебюджетным средствам учреждений» Порядка составления и утверждения смет доходов и расходов средств, полученных от предпринимательской деятельности: «Учреждения самостоятельно определяют направления и очередность использования полученных внебюджетных средств, в том числе на функционирование и развитие учреждения, осуществление лечебного и образовательного процесса, на оплату труда и материальное стимулирование работников, на приобретение предметов хозяйственного пользования, оплату коммунальных и иных услуг, проведение ремонтных работ и другие нужды».

Финансовые средства, полученные от приносящей доход деятельности (оказания платных услуг), расходуются в соответствии с Указаниями о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации, утвержденными приказом Минфина Российской Федерации от 01.07.2013г. N65н (с последующими дополнениями), по следующим кодам операций сектора государственного управления (КОСГУ):

Подстатья 211 – заработная плата;

Подстатья 212 – прочие выплаты;

Подстатья 213 – начисления по оплате труда;

Подстатья 221 – услуги связи;
Подстатья 222 – транспортные услуги;
Подстатья 223 – коммунальные услуги;
Подстатья 225 – работы, услуги по содержанию имущества;
Подстатья 226 – прочие работы, услуги;
Статья 290 – прочие расходы;
Статья 310 – увеличение стоимости основных средств;
Статья 340 – увеличение стоимости материальных запасов.

На оплату труда направлять до 55% от полученных средств. Порядок направления средств на заработную плату установлен в Положении об оплате труда работников, занятых оказанием платных медицинских услуг (Приложением №3).

Оплата налогов в соответствии с действующим законодательством производится по подстатье 290 «Прочие расходы».

Исполнение расходов за счет средств, полученных от оказанных платных услуг, планируется осуществлять с учетом:

- норм возмещения командировочных расходов, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002г. №729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками» (с последующими дополнениями), требований п.12 ст.264 главы 25 Налогового кодекса Российской Федерации;

- требований п. 22,49 ст.264 главы 25 Налогового кодекса Российской Федерации при осуществлении представительских расходов;

- норм естественной убыли материальных ресурсов, установленных ведомственными правовыми актами;

- норм расходов горюче-смазочных материалов на автомобильном транспорте, установленных руководящим документом Минтранса России от 29.04.03г. №РЗ 112194-0366-97 «Нормы расхода топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте».

Расходы, произведенные сверх указанных норм, подлежат отнесению на расходы за счет средств, формируемых из прибыли, остающейся после налогообложения.

При необходимости срочных затрат на содержание института администрация вправе по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников направлять все средства, полученные от оказания платных услуг на вышеуказанные цели, в т.ч. фонд оплаты труда с начислениями.

Настоящее Положение о распределении средств, полученных от оказания платных услуг, является неотъемлемой частью коллективного договора.

Положение о выплатах стимулирующего характера

работникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Московский областной научно-исследовательский институт акушерства и гинекологии», переведенных на «эффективный контракт»

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ МО МОНИИАГ, переведенных на «эффективный контракт» (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2599-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», «Генеральным тарифным соглашением по реализации Московской областной программы ОМС», приказа министерства здравоохранения Московской области от 2 сентября 2008 г. N 508 «О критериях оценки деятельности медицинского персонала и реализации принципа оплаты труда, ориентированного на результат».

Стимулирующие надбавки – средства, которые направлены на повышение мотивации сотрудников. Поощрительные выплаты в сфере здравоохранения являются частью заработной платы сотрудников, которую они должны заслужить. Такие выплаты осуществляются только в случае, если медицинский работник достиг в своей профессиональной деятельности определенных результатов.

1.2. Положение определяет порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, премии по итогам работы, выплачиваемых за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, средств ОМС и средств, полученной от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

1.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников ГБУЗ МО МОНИИАГ позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда

работников учреждения от объема и качества предоставляемых медицинских услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условиях оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат определены приказом директора ГБУЗ МО МОНИИАГ № 131 от 06.11.2018 года.

Основанием для начисления премий и выплат стимулирующего характера являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год) в соответствии с критериями оценки деятельности работников пропорционально отработанному времени с учетом стоимости 1 балла.

2. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ.

2.1. Работнику учреждения может быть установлена персональная надбавка к окладу с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персональной надбавки за качество выполняемых работ к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом по учреждению.

2.2. Надбавка за качество выполняемых работы начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в % к окладу, установленному тарификацией.

2.3. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств устанавливается руководителю до 1,5- кратного размера должностного оклада, работникам до 2,5-кратного размера должностного оклада, за счет средств ОМС устанавливается руководителю до 2,5-кратного размера должностного оклада, работникам учреждения - до 4-кратного размера должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера за счет средств бюджета Московской области и средств ОМС руководителю и работникам осуществляются в пределах бюджетных

ассигнований, предусмотренных в пункте 5.1 Постановления Правительства МО от 03.07.2007N483/23 (ред. от 04.09.2018) "Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области" (вместе с "Положением об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области") и средств экономии фонда оплаты труда.

Учреждение самостоятельно определяет порядок и размер выплат стимулирующего характера работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с учетом показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Предельными размерами данные выплаты не ограничиваются. Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается работодателем.

2.4. Надбавка не устанавливается работникам, принятым с испытательным сроком, на все время испытания. По ходатайству заведующего отделением, непосредственного руководителя работника, надбавка может быть установлена до окончания этого срока.

2.5. Надбавка работникам учреждения не выплачивается за следующие нарушения и упущения при наличии документов, подтверждающих данные нарушения:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение поручений руководителей института или непосредственного руководителя работника;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- наличие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима

2.6. Снятие надбавки оформляется приказом директора с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Основанием для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- высокая производительность труда;
- компетентность работника в принятии ответственных решений;
- выполнение срочных, непредвиденных, особо важных работ.

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности конкретного работника на основании решения центральной комиссии, состав которой утверждается приказом директора.

3.3. Директор вправе принимать решения об изменении размера надбавки до истечения периода, на который она установлена. Размер надбавки может быть снижен или её выплата отменена при ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей, снижении интенсивности труда, нарушения им трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, а также в случае отсутствия средств на эти цели.

3.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется в баллах. Методика расчета определена приказом директора ГБУЗ МО МОНИИАГ № 131 от 06.11.2018 г.

3.5. Стоимость балла определяется дифференцированно для каждого подразделения и каждой категории персонала в зависимости от расчетной величины фонда оплаты труда.

4. Порядок премирования

4.1. Премирование сотрудников учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности работника в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению на очередной финансовый год.

4.2. К премиальным выплатам относятся:

- а) премия по итогам работы за квартал;
- б) премия по итогам работы за год;
- в) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

г) премия к юбилейным датам работников по достижению ими возраста (50, 60, 70) с учетом стажа работы:

- 20 лет и более – увеличивается на 50%

- 15 лет – увеличивается на 30%

- 10 лет – увеличивается на 20%

д) государственным праздникам.

4.3. Распределение премии по итогам работы (квартал, год) проводит Комиссия по распределению стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы. Выплата премии производится на основании приказа директора.

4.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, устанавливается и выплачивается на основании решения и соответствующего приказа директора.

4.5. Премияльные выплаты не начисляются в следующих случаях:

а) выполнения государственного задания структурным подразделением ниже 90%;

б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде: выговора или замечания;

в) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

5. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат

5.1. Для распределения выплат стимулирующего характера в учреждении создается 2-х уровневая комиссия.

5.2. Комиссия первого уровня создается в каждом структурном подразделении и рассматривает установление стимулирующих выплат сотрудникам данного структурного подразделения. Количество членов комиссии - 3 человека. В состав комиссии входят:

- заведующий отделением;

- старшая медицинская сестра;

- представитель трудового коллектива;

Функции и регламент работы комиссии 1-го уровня:

- оценивает выполнение показателей деятельности работников по критериям оценки эффективности:

- оформляет решение комиссии протоколом с указанием достигнутых показателей по каждому работнику

- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

5.3. Комиссия 2-го уровня - центральная комиссия учреждения - формируется из 5 человек. Комиссия 2-го уровня рассматривает установление симулирующих выплат (надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат). Функции комиссии 2-го уровня:

- рассматривает вопрос о снятии надбавки за качество выполняемых работ;
- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям и общеинститутскому персоналу
- определяет размер премии заведующим отделениями, работникам не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформляет проект приказа о выплатах стимулирующего характера

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ

СЕРТИФИКАТ: 45 f7 6d 58 e2 44 83 73 7b a4 73 bc d7 a9 4c e2
ВЛАДЕЛЕЦ: Петрухин Василий Алексеевич
ДЕЙСТВИТЕЛЕН: 17.08.2023 по 09.11.2024