

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Московской области "Воскресенская станция переливания крови"

на 2019 - 2022г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № 1027/2019 от «19» июня 2019г.

Руководитель органа
по труду _____

(должность, ф.и.о.)

М.П.

2019г.

ПРОТОКОЛ

подписания Коллективного договора
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской
области "Воскресенская станция переливания крови »
на 2019-2022г.г.

На подписании Коллективного договора присутствовали:

от Работодателя:

1. Исполинов С.А – главный врач
2. Викулова Н.Ю – заведующая отделением заготовки крови и ее компонентов
3. Медведева О.В. – главная медсестра
4. Ковалева Е. А. – главный бухгалтер

от Работников:

1. Золотова М.И – председатель первичной профсоюзной организации
2. Огурькова Л.Ю – член профсоюза
3. Кулакова В.С. – член профсоюза

Работодатель: государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области «Воскресенская станция переливания крови» в лице главного врача Исполинова Станислава Андреевича и **Работники** государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Воскресенская станция переливания крови» в лице председателя первичной профсоюзной организации Золотовой М.И - подписывают настоящий Коллективный договор.

От Работодателя:

От Работников:

Главный врач
С.А. Исполинов

Председатель первичной
профсоюзной организации
М.И. Золотова

« 30 »



« 30 »

05

2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Московской области, Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2018-2020годы, Двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018-2020 годы.
- 1.2. Коллективный договор, как форма социального партнерства — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ) (ст.ст. 27,40 ТК РФ).
- 1.3. Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).
- 1.4. Основными принципами социального партнерства являются (ст. 24 ТК РФ):
 - равноправие сторон;
 - уважение и учет интересов сторон;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
 - соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - 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 коллективных договоров, соглашений;

- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
 - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.
- 1.5. Социальное партнерство осуществляется в формах (ст. 27 ТК РФ):
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
 - коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
 - взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.
- 1.6. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация (ст. 29 ТК РФ).
- 1.7. Первичные профсоюзные организации представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а также интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.
- Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет руководитель организации, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст.30 ТК РФ).

- 1.8. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области «Воскресенская станция переливания крови» (далее - ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» либо медицинское учреждение), в лице главного врача Исполинова Станислава Андреевича (далее — Работодатель), и работники ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» (количество членов первичной профсоюзной организации составляет 98% от общего количества работающих в медицинском учреждении) (далее — Работники), в лице ее председателя Золотовой Марины Ивановны (далее – Стороны).
- 1.9. Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников медицинского учреждения, имеет право по решению своего выборного органа (комитета профсоюза) направить Работодателю предложение о ведении коллективных переговоров и заключении Коллективного договора от имени всех работников (ст. 37 ТК РФ).
- 1.10. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам.
- 1.11. Коллективный договор распространяется на всех Работников ГБУЗ МО «Воскресенская СПК».
- 1.12. Заключаемые в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.
- 1.13. Принимаемые в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.
- 1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ).
Подготовку проектов изменений и дополнений Коллективного договора, контроль за его выполнением осуществляет Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» (далее – Комиссия) (ст. 35 ТК РФ).
- 1.15. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется Комиссией не реже чем один раз в год. Комиссия докладывает о выполнении Коллективного договора на общем собрании Работников ГБУЗ МО «Воскресенская СПК».

- 1.16. Порядок формирования и деятельности Комиссии устанавливается Положением о Комиссии и Регламентом работы Комиссии, которые утверждаются совместным решением Работодателя и Работников.
- 1.17. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Срок действия Коллективного договора – три года.
- 1.18. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.19. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый срок.
- 1.20. Стороны несут ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора. Представители Работодателя и Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, соглашениями, подвергаются наказанию, установленному федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).
- 1.21. Стороны используют все возможности для разрешения коллективных трудовых споров – неурегулированных разногласий между Работниками и Работодателем в сфере труда.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ПРАВА СТОРОН ПО РАЗВИТИЮ МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

- 2.1. Работодатель и Работники обязуются:
 - способствовать улучшению показателей работы ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»;
 - рационально, обоснованно и эффективно использовать помещения, оборудование, медикаменты и другие материалы медицинского учреждения.
- 2.2. Работники через первичную профсоюзную организацию ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» – представительный орган Работников, имеют право принимать участие в управлении медицинского учреждения в следующих формах:
 - учет мнения представительного органа Работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором, соглашениями;
 - проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
 - обсуждение с Работодателем вопросов о работе медицинского учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение планов социально-экономического развития медицинского учреждения;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
 - иные формы, определенные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 2.3. Представительный орган Работников имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:
- реорганизации или ликвидации ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
 - подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», Коллективным договором, соглашениями.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Общие принципы регулирования трудовых отношений:
- 3.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными актами договорного регулирования - Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2018-2020 годы, Двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018-2020 годы (далее - Соглашение), настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами (п. 3.1.1. Соглашения).
- 3.1.2. При решении вопросов в сфере трудовых отношений Стороны согласовывают свои позиции на основе принципов социального партнерства (п. 3.1.2. Соглашения).
- 3.1.3. Локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», принимаются Работодателем в установленных законодательством случаях с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУЗ МО «Воскресенская СПК». Локальные нормативные акты, принятые без установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ), (п. 3.1.3. Соглашения).
- 3.1.4. Работодатель обязан заключить с Работником, в том числе и работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства,

трудовой договор в письменной форме. Трудовой договор должен включать обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, с использованием принципов эффективного контракта (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»).

Под эффективным контрактом понимается - трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки (п. 3.1.4. Соглашения).

3.3. Помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 70 ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, достигших пенсионного возраста.

3.4. Массовое увольнение Работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией государственных учреждений здравоохранения, а также в связи с сокращением численности или штата осуществляется лишь при условии предварительного (не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) письменного уведомления Московской областного комитета профсоюза работников здравоохранения (п. 5.3.1. Соглашения).

3.5. Массовым считается увольнение:

а) при ликвидации ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» с численностью работающих более 10 человек;

б) при сокращении численности или штата ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 60 календарных дней (п. 5.3.2. Соглашения).

3.6. В случаях массового увольнения Работников ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» Работодатель обязуется:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников обязан руководствоваться требованиями ст. 180 ТК РФ о предоставлении гарантий и компенсаций Работникам;

- при сокращении численности или штата Работников руководствоваться требованиями ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление Работников на работе (п. 5.3.3. Соглашения);

- предупреждать каждого Работника о предстоящем высвобождении письменно не менее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагать Работнику другую имеющуюся работу в соответствии со ст. 81 ТК РФ (п. 5.3.4. Соглашения);

- осуществлять переподготовку Работников, увольняемых до наступления срока расторжения трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, предоставлять им

гарантии и компенсации, сверх установленных законодательством РФ (п. 5.3.5. Соглашения);

- предоставлять 2 часа свободного времени в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», либо сокращением численности или штата Работников медицинского учреждения.

3.7. Преимущественное право на оставление на работе при увольнении по сокращению штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ предоставляется следующим Работникам ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»:

- членам профсоюза, избранным в состав выборных органов первичной профсоюзной организации;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей до 18-летнего возраста;
- лицам пред пенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии).

3.8. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя, независимо от основания, осуществляется только с предварительного согласия профсоюзного комитета медицинского учреждения.

Вопрос о даче согласия на увольнение члена профсоюза должен быть рассмотрен профсоюзным комитетом в течение семи рабочих дней со дня получения письменного запроса Работодателя с приложением проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюзный комитет медицинского учреждения имеет право дополнительно запросить у Работодателя необходимые документы и (или) информацию.

При принятии решения об увольнении членов профсоюза по сокращению численности или штата Работников ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», Работодатель помимо письменного запроса и копии приказа об увольнении направляет профсоюзному комитету медицинского учреждения копии следующих документов:

- распорядительный документ, на основании которого принято решение о сокращении численности или штата Работников;
- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата Работников, и новое штатное расписание медицинского учреждения;
- доказательства отсутствия у Работника преимущественного права на оставление на работе;
- письменное уведомление Работника о предстоящем увольнении;
- уведомление органов службы занятости о проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ»;
- доказательства предложения Работнику другой работы (вакантной должности) в медицинском учреждении.

3.9. Трудовые отношения между Работником и Работодателем могут быть прекращены по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ (ст.ст. 77-81, 83, 84 ТК РФ).

3.10. При расторжении трудового договора в целях соблюдения гарантий занятости Работника и его обязательного социального страхования (обеспечения) Работодатель обязан по письменному заявлению Работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления:

- выдать Работнику трудовую книжку;
- выписку из трудовой книжки;
- копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, о переводах на другую работу, об увольнении с работы);
- справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя.

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

3.11. При увольнении Работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости (впервые) ему выплачивается единовременное пособие, исходя из продолжительности работы в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»:

- более 20 лет в размере – 3000 (Три тысячи) рублей.

3.12. К Юбилейным датам Работникам медицинского учреждения выплачивается вознаграждение в размере 100% от должностного оклада:

- женщинам – в 50 лет и 55 лет;
- мужчинам – в 60 лет и 65 лет.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), режим рабочего времени устанавливается для Работников ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» в зависимости от занимаемой должности, специальности, структурного подразделения Правилами внутреннего трудового распорядка в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ):

4.3.1. - 39 часов в неделю - для младшего медицинского персонала и иных должностей медицинских работников, кроме, перечисленных в п.п. 4.4.1., 4.4.2.

- 4.4. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (ст. 350 ТК РФ):
- 4.4.1. - 38,5 часов в неделю - для врачей и среднего медицинского персонала, должности которых не включены в Перечни, утвержденные постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (Постановление Совета народных комиссаров от 11.12.1940г. № 2499 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников»);
- 4.4.2. - 36, 33, 30, 24 часа в неделю - для медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».
- 4.5. Продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников, определенная постановлениями Совета народных комиссаров от 11.12.1940г. № 2499, Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 и Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1, не зависит от фактических условий труда и не может быть увеличена по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).
- 4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.2 и 3.3) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливается - не более 36 часов в неделю.
- 4.7. Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.
- 4.8. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством, соглашением и Коллективным договором.
- 4.9. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 39 часов в неделю для медицинских работников и 40 часов в неделю для иных работников с выплатой работнику за этот период отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере, определяемом в соответствии со ст. 152 ТК РФ с учетом, установленного коллективным договором порядка расчета среднего часового заработка для оплаты сверхурочной работы.
- 4.10. В ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» применяется следующая продолжительность рабочей недели: 40 часов, 39 часов и 36 часов (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя).

4.10.1. Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем (при пятидневной рабочей неделе) — суббота.

4.10.2. Режим рабочего времени в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) устанавливается следующим образом:

- Главный врач
- Главная медицинская сестра

Пятидневная рабочая неделя - 40 часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 07:30ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 16:00ч.

Группа управления:

- Заместитель главного врача по ГО и МР
- Главный бухгалтер
- Ведущий экономист
- Программист
- Бухгалтер
- Кассир
- Заведующий хозяйством
- Уборщик территорий

Пятидневная рабочая неделя - 40 часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 16:30ч.

Отделение заготовки крови и ее компонентов:

- Заведующий отделением
- Врач-трансфузиолог
- Старшая сестра
- Операционная медсестра
- Медицинская сестра
- Медицинский регистратор
- Санитарка
- Сестра-хозяйка

Пятидневная рабочая неделя - 36 часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 15:42ч.

Отделение комплектования донорских кадров:

- Заведующий отделением
- Врач-трансфузиолог
- Медицинская сестра

- Медицинский регистратор
- Санитарка
- Сестра-хозяйка

Пятидневная рабочая неделя - 39 часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 16:18ч.

Клинико-диагностическая лаборатория:

- Заведующая лабораторией
- Врач клинической лабораторной диагностики
- Фельдшер лаборант
- Лаборант
- Медицинский регистратор
- Санитарка

Пятидневная рабочая неделя - 36 часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 15:42ч.

Организационно-методический отдел:

- Врач-методист
- Медицинский статистик

Пятидневная рабочая неделя - 39 часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 16:18ч.

4.10.3. Режим рабочего времени в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» при скользящем графике работы (сменности) — (24 часа работы с последующими 48 часами отдыха) - устанавливается:

- Медицинская сестра экспедиции

Начало работы 08:00ч.

Окончание работы 08:00ч. следующего дня (с ночным отдыхом - 4 часа).

4.11. Окончание работы регламентируется продолжительностью рабочего времени для каждой профессии и должностных лиц, с учетом соблюдения установленной продолжительности рабочего времени за месяц и с выделением времени на обед.

4.12. На работах, где по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются приложением к Коллективному договору (**Приложение № 2**).

4.13. В отношении труда отдельных Работников предусмотрен ненормированный рабочий день, то есть особый режим работы, в

соответствии с которым они могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск, устанавливается приложением к Коллективному договору (**Приложение № 3**).

4.14. В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.15 Режим рабочего времени при сменной работе определяется в соответствии с графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и доводимыми до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.16. Продолжительность одной смены не может превышать 12 часов.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.ст. 106, 107 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Работникам устанавливаются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются (ст. 108 ТК РФ).

Конкретная продолжительность перерыва, время его предоставления, а также Перечень работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и нерабочие праздничные дни (ст.ст. 111, 112 ТК РФ), установленные законодательством.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.5. Работодатель предоставляет Работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска установленной продолжительности (ст.ст. 116, 117, 120 ТК РФ).

5.5.1. Порядок предоставления и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем, а также занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и приложением к Коллективному договору (**Приложение № 5**).

5.5.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда Работникам, на рабочих местах которых не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда или СОУТ, предоставляются в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. N 298/П-22 (п. 3.4.2.1. Соглашения).

При проведении СОУТ и отнесении условий труда на рабочих местах к вредным условиям (класс 3) и (или) опасным (класс 4) в соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013г. № 421-ФЗ Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ранее установленной продолжительностью (до проведения СОУТ) - не менее 14 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

5.5.3. С письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору на основании Соглашения и коллективного договора, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размерах, определяемых частью 4

ст. 139 ТК РФ в связи с производственной необходимостью (п. 3.4.2.1. Соглашения).

5.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются (ст. 121 ТК РФ):

- время фактической работы;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.7. Отпуск за непрерывный стаж работы продолжительностью, установленной соответствующим нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (п. 3.4.2.2. Соглашения):

- Постановление Совета Министров СССР от 22 сентября 1977г. N 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения» (пункт 32);
- Постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 19.08.1982 N 773 «О дополнительных мерах по улучшению охраны здоровья населения» (пункт 9);
- Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 N 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (пункт 5);
- Постановление Совмина РСФСР от 23.02.1991 N 116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» (пункт 4);

5.2. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.3. Работодатель может предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам по их письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность этого отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.3.1. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

- 5.4. 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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях, установленных ст. 124 ТК РФ.
- 5.6. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время имеют следующие Работники:
- имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет,
 - имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет.
- 5.7. Супругам, работающим в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
- 5.8. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы с присоединением ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за отработанное время.
- 5.9. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска в случае увольнения Работника, а также при предоставлении отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда пропорционально отработанному времени, производится их округление до целых дней в большую сторону.
- 5.10. Отзыв Работника из отпуска осуществляются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и только с согласия Работника.
- 5.11. По письменному заявлению Работникам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности медицинского учреждения, в следующих случаях:
- при рождении ребенка, смерти близких родственников (родители, супруг, дети) – 3 календарных дня;
 - Работникам, имеющим детей школьного возраста – 1 сентября (за исключением случаев, когда этот день является для Работника выходным).

6. ОПЛАТА ТРУДА

- 6.1. Работодатель обязуется:
- 6.1.1. Устанавливать заработную плату Работникам в соответствии с действующей в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» системой оплаты труда, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Московской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ;
- 6.1.2. Устанавливать размер должностного оклада в пределах диапазона окладов (минимального и максимального размеров) в соответствии с критериями, определенными системой оплаты труда ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»;
- 6.1.3. Устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с требованиями трудового законодательства, в размерах, предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области;
- 6.1.4. Определять порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в локальных нормативных актах ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»;
- 6.1.5. Обеспечивать выплату заработной платы Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области;
- 6.1.6. Не допускать появления задолженности по заработной плате перед Работниками.
- 6.2. Профсоюз обязуется обеспечивать защиту прав и интересов членов профсоюза, а также всех Работников ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» по вопросам оплаты труда в примирительных комиссиях, комиссиях по трудовым спорам, судах.
- 6.3. Заработная плата выплачивается Работникам за первую половину месяца 20 числа месяца и 5 числа каждого месяца, следующего за отчетным, за фактически отработанное время (фактически выполненную работу).
- 6.4. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации медицинского учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и является приложением к Коллективному договору (**Приложение № 8**).
- 6.5. Размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы из расчета не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки

рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.6. Работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы повышаются в соответствии с Перечнем должностей, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и приложением к Коллективному договору (**Приложение № 4**).

6.7. Перечень подразделений (должностей) утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и приложением к Коллективному договору (**Приложение № 6**).

Медицинскому персоналу, занятому на работах в ночное время, доплата за работу производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с 22:00 – 24:00 часов, 24:00 – 6:00 часов.

6.8. Работникам, выполняющим в медицинском учреждении в течение рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) либо исполняющим обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

»Размер доплаты, срок, содержание и объем дополнительной работы должны быть письменно согласованы с Работником до начала ее выполнения.

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

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

6.10. Работа, производимая по совместительству, оплачивается пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки с выплатой надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

6.11. Во всех случаях сохранения за Работником средней заработной платы, в том числе при направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы, при ее исчислении учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», в том числе заработная плата за работу по внутреннему совместительству.

- 6.11.1 Расчет средней заработной платы за дни прохождения Работником обучения производится за 12 месяцев в рабочих днях.
- 6.12. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области в соответствии со статьей 133¹ ТК РФ.
- Минимальная часовая тарифная ставка (оклад, должностной оклад) определяется исходя из установленного минимального размера оплаты труда, и применении ее (его) для расчета месячного минимального уровня оплаты труда, подлежащего начислению за фактически отработанное время, при неполной занятости Работника, который не отработал в текущем месяце норму рабочего времени и не выполнил норму труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью, ежегодным основным и дополнительным оплачиваемым отпуском, исполнением государственных и общественных обязанностей и другими причинами, предусмотренными трудовым законодательством, а также при занятости Работника на 0,5, 0,25 или иной доли штатной единицы, на условиях совместительства или в режиме неполного рабочего дня (недели). Начисление доплаты до месячного минимального уровня оплаты труда производится в том случае, если данный Работник полностью отработал оставшуюся часть установленной для него месячной нормы рабочего времени и в течение этого времени выполнил норму труда (трудовые обязанности).

7. ОХРАНА ТРУДА

- 7.1. Работодатель обязан обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором.
- 7.2. Перечень и сроки проведения конкретных мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также ответственные за их осуществление должностные лица определяются Соглашением по охране труда.
- 7.3. Работодатель обязуется обеспечить:
- 7.3.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с планом;
- 7.3.2. Приобретение, своевременную выдачу, а также хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно **Приложению № 7** к Коллективному договору;

- 7.3.3. Обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших указанные процедуры в установленном порядке;
- 7.3.4. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.3.5. Организацию проведения за счет собственных средств в случаях, предусмотренных законодательством, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- 7.3.6. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 7.3.7. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда, информирование об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 7.3.8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.3.9. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.3.10. Бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно **Приложению № 9к** Коллективному договору; *(коллективным договором можно предусмотреть замену выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии со ст. 222 ТК РФ).*
- Размер компенсации принимается эквивалентом стоимости молока жирностью не менее 2,5%;
- 7.3.11. Разработку и утверждение инструкций по охране труда Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- 7.4. Работники обязуются:
- соблюдать установленные требования охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение и 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 медицинские осмотры (обследования).
- 7.5. В ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» создается и действует на паритетной основе Комиссия по охране труда, состоящая из представителей Работодателя и профсоюзного комитета в количестве 3 человек.
- 7.6. Работодатель за счет собственных средств регулярно направляет членов Комиссии на обучение по вопросам охраны труда.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 8.1. Работникам гарантируется возмещение транспортных расходов, связанных со служебными командировками, в порядке и размерах, установленных, но не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.
- 8.2. Медицинские работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств Работодателя в соответствии с трудовым РФ.
- 8.3. Работникам, признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие профессионального заболевания и производственной травмы гарантируется сохранение на срок переквалификации среднего заработка (но не более 3-х месяцев).

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 9.1. Работодатель всемерно содействует осуществлению деятельности профсоюзной организации, ее органов, в частности, реализации прав и выполнению обязательств профсоюзной организации, предусмотренных законодательством РФ, соглашениями и настоящим Коллективным договором.
- 9.2. Лиц, поступающих на работу, Работодатель направляет к председателю первичной профсоюзной организации для получения информации о деятельности профсоюза в медицинском учреждении. Получение такой информации является добровольным.
- 9.3. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзному комитету комнату №4 на первом этаже здания по адресу: Больничный проезд, д.5, оборудованную мебелью, и обеспечивает за свой счет отопление, освещение, уборку, охрану, а также ремонт указанного помещения.

- 9.4. Для обеспечения деятельности профсоюзного комитета Работодатель безвозмездно предоставляет городской телефон № 8(49644) 216-60, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее 4 часов в неделю, оплачивает счета за услуги междугородной телефонной связи.
- 9.5. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций).
- 9.6. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации медицинского учреждения членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1% от заработной платы.
- 9.7. Работодатель разрешает проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний (конференций) в год, одного заседания профсоюзного комитета в месяц.
- 9.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы продолжительностью до семи дней в году с сохранением среднего заработка.
- 9.9. Членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, предоставляется для профсоюзной работы не менее 4 часов в неделю с сохранением средней заработной платы.
- 9.10. Председателю профсоюзного комитета устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада в месяц за счет средств ГБУЗ МО «Воскресенская СПК».
- 9.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем, заместителями председателя профсоюзного комитета, не освобожденными от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Московской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.
- 9.16. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии обращения к Работодателю с письменным заявлением о ежемесячном перечислении из их заработной платы денежных средств на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы.
- В этом случае указанные Работники пользуются защитой со стороны профсоюза своих социально-трудовых прав и интересов наравне с членами профсоюза.

9.17. Стороны социального партнерства несут ответственность за нарушение условий настоящего Коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 54, 55 ТК РФ).

От Работодателя:

Главный врач

ГБУЗ МО "Воскресенская СПК"



С.А. Исполинов

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной

организации

ГБУЗ МО "Воскресенская СПК"



М.И. Золотова

М.П.

30.05.2019г.

ПЕРЕЧЕНЬ

приложений к Коллективному договору на 2019-2022г.г.

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» - на 23 листах;
2. Перечень должностей работников, которым предоставляется возможность приема пищи и отдыха в рабочее время - на 1 листе;
3. Перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем имеющих право на дополнительный отпуск - на 1 листе;
4. Перечень структурных подразделений и должностей работников, занятых на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок), в том числе и за каждый час работы - на 1 листе;
5. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.ст. 92,116,117,119 ТК РФ, Постановлением ГК Совмина СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 - на 1 листе;
6. Перечень должностей работников занятых на работах в ночное время и имеющего доплату за работу в ночное время в размере 50% часовой тарифной ставки(оклада) - на 1 листе;
7. Перечень бесплатной спецодежды, специальной обуви и других индивидуальных средств защиты - на 3 листах;
8. Форма расчетного листка заработной платы сотрудников - на 1 листе;
9. Перечень структурных подразделений и должностей работников на бесплатную выдачу молока и других равноценных продуктов или заменой денежной компенсацией по заявлению работника, занятых на работах с вредными условиями труда - на 1 листе;
10. Перечень подразделений и должностей врачей, среднего и младшего медицинского персонала, по которым продолжительность работы по совместительству в течение месяца не может превышать месячной нормы рабочего времени - на 1 листе;
11. План культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий - на 1 листе;
12. Мероприятия по снижению заболеваемости - на 1 листе.

Приложение № 1
к Коллективному договору
от «30» 05 2019г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель

профсоюзной организации ГБУЗ МО
ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»



 М.И. Золотова

Протокол № 6

от «30» 05 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач



«Воскресенская СПК»



С.А. Исполинов

«30» 05 2019г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВОСКРЕСЕНСКАЯ СТАНЦИЯ ПЕРЕЛИВАНИЯ КРОВИ»**

2019г.

1. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» (либо далее по тексту — медицинское учреждение), регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту - ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в медицинском учреждении, и являются приложением к коллективному договору (ст.ст. 189, 190 ТК РФ).
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 190 ТК РФ).
- 1.3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют своей целью способствовать укреплению трудовой дисциплины и организации труда, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда, соблюдению правил и норм по охране труда и технике безопасности, обеспечению охраны здоровья населения, оказанию квалифицированной медицинской помощи населению и выполнению согласованных объемов медицинской помощи.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 16 ТК РФ).
- 2.2. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).
- 2.3. Сторонами трудовых отношений (трудового договора) являются работник и работодатель (ст.ст. 20, 56 ТК РФ)
 - Работодатель – главный врач ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», пользующийся правом приема, перевода, увольнения работников и

заключения трудовых договоров в соответствии с Уставом ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» и должностной инструкцией.

- Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 56 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию и соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

2.4.1. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.ст. 65, 69 ТК РФ):

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

2.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» свыше пяти дней, в случае, если работа в медицинском учреждении является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

2.8. 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по

поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.9. Трудовые договоры могут заключаться (ст. 58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

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 случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.11. С письменного согласия работника ему 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 оплату (ст. 60.2. ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). 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).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст. 60.2. ТК РФ).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2. ТК РФ).

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13. Испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ) не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

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

признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что работа, предложенная ему, не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.15. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.18. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1. ТК РФ).

2.19. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае когда такой перевод

осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2. ТК РФ).

- 2.20. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения (часть пять ст. 75 ТК РФ).

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой ст. 75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 ст. 77 ТК РФ.

- 2.21. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ (ст.ст. 77-81, 83, 84 ТК РФ).

- 2.22. Трудовой договор может быть, в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

- 2.23. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора (ст. 80 ТК РФ).

- 2.24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст. 81 ТК РФ).

- 2.25. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

- 2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя и объявляется работнику под роспись (ст. 84.1. ТК РФ).

- 2.27. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника(ст. 84.1. ТК РФ).
- 2.28. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ст. ст. 80,140 ТК РФ).
- 2.29. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона (ст. 84.1. ТК РФ).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

- 3.1. Работники ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» имеют право (ст. 21 ТК РФ):
- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;
 - на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
 - на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
 - на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
 - на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и приказами МЗ РФ и МЗ МО;
 - на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - на введение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» обязаны (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией, выполнять требования положений, инструкций, правил, приказов вышестоящих органов, а также распоряжения и указания работодателя и непосредственных руководителей;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, использовать необходимые средства индивидуальной защиты, спецодежду, специальную обувь;
- 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;
- эффективно использовать медицинские приборы, оборудование, инструментарий, материалы, содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, медицинское оборудование и специальную одежду, соблюдать санитарно-эпидемиологический режим в кабинетах, отделениях, а также на территории учреждения, и передавать свое рабочее место, оборудование, инструментарий в чистом виде и исправном состоянии сменяющим работникам;
- соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и служебной документации;
- вести медицинскую документацию в строгом соответствии с требованиями приказов МЗ РФ и МЗ МО;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- нести материальную ответственность за причиненный по их вине материальный ущерб ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»;

- поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения должностных обязанностей;
 - повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских работников, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения;
 - проходить периодические медицинские осмотры. Отказ работника от прохождения медицинского осмотра и предусмотренной действующим положением проверки знаний, а также от прохождения диспансеризации, обязательной для всех сотрудников влечет отстранение от работы. Нарушение правил и норм техники безопасности является нарушением трудовой дисциплины и влечет отстранение от работы.
- 3.3. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Не полученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст. 238 ТК РФ).
- 3.4. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).
- 3.5. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать работодателю прямой действительный ущерб в полном размере и возлагается на работника в следующих случаях (ст.ст. 242, 243, 244, 245 ТК РФ):
- когда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
 - недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности либо недостачи ценностей, полученных работником по разовому документу;
 - умышленного причинения ущерба;
 - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
 - причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
 - разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную) в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами;

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
- 3.6. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт (ст. 247 ТК РФ).
- 3.7. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК РФ).
Приказ работодателя издается не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (ст. 248 ТК РФ).
- 3.8. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом (ст. 248 ТК РФ).
- 3.9. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа, при этом работник представляет работодателю письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей (ст. 248 ТК РФ).
- 3.10. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействия, которыми причинен ущерб работодателю (ст. 248 ТК РФ).
- 3.11. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества медицинского учреждения может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами медицинского учреждения (ст. 240 ТК РФ).

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- отдавать работникам приказы и указания и требовать их выполнения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-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, инструментарием, лекарственными средствами, перевязочным материалом, медицинской 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, 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;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль и надзор в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрабатывать текущие и перспективные планы работы медицинского учреждения с распределением обязанностей между работниками;
- своевременно доводить до всех работников и структурных подразделений ГУЗ МО «Воскресенская СПК» постановления, распоряжения и приказы вышестоящих органов, плановые задания и обеспечивать их выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;
- осуществлять меры по выявлению и использованию внутренних резервов медицинского учреждения, проводить медико-экономический анализ расходования медикаментов, перевязочных средств, электроэнергии, повышая рентабельность оказания медицинских услуг и улучшая плановые показатели работы;
- создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки и техники, научной организации труда и внедрять технически обоснованные нормы времени обслуживания пациентов;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний, своевременно предоставлять производственные льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать соответствующей спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

- 5.1.1. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

- 5.1.2. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени определяется Правительством Российской Федерации:

- Отделение комплектования донорских кадров (врачебный, средний и младший медицинский персонал);
- Организационно-методический отдел (врачебный, средний и младший медицинский персонал);
- Отделение заготовки крови и ее компонентов экспедиция (средний медицинский персонал).

- 5.1.3. Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» - 36 часов в неделю:

- Отделение заготовки крови и ее компонентов (врачебный, средний и младший медицинский персонал);
- Клинико-диагностическая лаборатория врачебный, средний и младший медицинский персонал).

- 5.2. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены) в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, Коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

5.2.1. Общим выходным днем в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» является воскресенье, вторым выходным днем (при пятидневной рабочей неделе) - суббота.

5.2.2. Режим рабочего времени в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) устанавливается следующим образом:

- Главный врач
- Главная медицинская сестра

Пятидневная рабочая неделя - 40 часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 07:30ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 16:00ч.

5.2.3. Режим рабочего времени в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) устанавливается следующим образом:

Группа управления:

- Заместитель главного врача по ГО и МР
- Главный бухгалтер
- Ведущий экономист
- Программист
- Бухгалтер
- Кассир
- Заведующий хозяйством
- Уборщик территорий

Пятидневная рабочая неделя - 40 часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 16:30ч.

Отделение заготовки крови и ее компонентов:

- Заведующий отделением
- Врач-трансфузиолог
- Старшая сестра
- Операционная медсестра
- Медицинская сестра
- Медицинский регистратор
- Санитарка
- Сестра-хозяйка

Пятидневная рабочая неделя - 36 часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 15:42ч.

Отделение комплектования донорских кадров:

- Заведующий отделением
- Врач-трансфузиолог
- Медицинская сестра
- Санитарка
- Сестра-хозяйка

Пятидневная рабочая неделя - 39часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 16:18ч.

Клинико-диагностическая лаборатория:

- Заведующая лабораторией
- Врач клинической лабораторной диагностики
- Фельдшер лаборант
- Лаборант
- Санитарка

Пятидневная рабочая неделя - 36часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 15:42ч.

Организационно-методический отдел:

- Врач-методист
- Медицинский статистик

Пятидневная рабочая неделя - 39часов.

Начало работы с понедельника по пятницу - 08:00ч.

Перерыв на обед с 12:00ч. до 12:30ч.

Окончание работы с понедельника по пятницу — 16:18ч.

5.2.4. Режим рабочего времени в ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» при скользящем графике работы (сменности) — (24 часа работы с последующими 48 часами отдыха) - устанавливается:

- Медицинская сестра экспедиции

Начало работы 08:00ч.

Окончание работы 08:00ч. следующего дня (с ночным отдыхом - 4 часа).

5.2.5. Окончание работы регламентируется продолжительностью рабочего времени для каждой профессии и должности, с учетом соблюдения установленной продолжительности рабочего времени за месяц и с выделением времени для перерыва на обед.

- 5.2.6. Запрещается выход работника на работу в течение двух смен подряд (ст. 103 ТК РФ).
- 5.2.7. Графики сменности доводятся до сведения работников в конце предыдущего рабочего месяца. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиком сменности.
- 5.2.8. Учет явки на работу, уход с работы, контроль над использованием рабочего времени осуществляется заведующей отделением и главной медсестрой ГБУЗ МО «Воскресенская СПК».

Время переодевания перед началом работы и после окончания работы не входит в учет рабочего времени.

- 5.2.9. Работнику запрещается оставлять рабочее место до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменщика, работник обязан сообщить заведующей отделением и главной медсестре ГБУЗ МО «Воскресенская СПК», которые в свою очередь доводят эту информацию до главного врача медицинского учреждения, после чего работодатель принимает меры к замене сменщика.
- 5.2.10. Работникам запрещается в рабочее время:
- заниматься деятельностью, не предусмотренной их должностными инструкциями и Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - появляться на рабочем месте в нетрезвом виде, работодатель не допускает работника к работе в данный рабочий день (смену);
 - отвлекать работников от выполнения их должностных обязанностей;
 - вызывать или снимать работников с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения различных мероприятий.
- 5.3. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях (ст. 99 ТК 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 (не завершение) 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 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.

5.3.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

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

5.4.1. Видами времени отдыха являются (ст. 106-107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.4.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

На тех работах и в структурных подразделениях, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель предоставляет работникам возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и места приема пищи устанавливается работодателем.

5.4.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) (ст. 111 ТК РФ):

- для работников с ненормированным рабочим днем и медицинских работников с пятидневной рабочей неделей – 2 выходных дня в неделю (суббота, воскресенье);

- для работников Отделения заготовки крови и ее компонентов, работающих по скользящему графику работы в различные дни недели поочередно, согласно графику (ст. ст. 110, 111 ТК РФ).

5.4.4. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (ст. 112 ТК РФ):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного дня и нерабочего праздничного дней - выходной день переносится на следующий день после праздничного рабочий день.

5.4.5. 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 медицинского учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению (приказу) работодателя (ст. 113 ТК РФ).

5.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.5.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.5.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующей продолжительности (ст.ст. 116, 117, 120 ТК РФ):

Отделение заготовки крови и ее компонентов:

- врач (в том числе заведующий отделением) – 14 календарных дней;
- операционная медсестра – 14 календарных дней;
- медицинская сестра – 14 календарных дней;
- санитарка – 14 календарных дней;
- сестра-хозяйка – 14 календарных дней.

Клинико-диагностическая лаборатория:

- врач (в том числе заведующий лабораторией) – 14 календарных дней;
- фельдшер-лаборант – 14 календарных дней;
- лаборант – 14 календарных дней;
- санитарка – 14 календарных дней.

5.5.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам с ненормированным рабочим днем следующей продолжительности (ст.ст. 116, 119, 120 ТК РФ):

- главный врач – 14 календарных дней;
- заместитель главного врача по МР и ГО – 14 календарных дней;
- главная медицинская сестра – 14 календарных дней;
- главный бухгалтер – 14 календарных дней;
- ведущий экономист – 14 календарных дней;
- бухгалтер – 14 календарных дней;
- кассир – 14 календарных дней;
- заведующий хозяйством – 14 календарных дней.

Отделение комплектования донорских кадров:

- врач-трансфузиолог (в том числе заведующий) – 14 календарных дней;
- сестра-хозяйка – 14 календарных дней;
- медицинский регистратор – 14 календарных дней;
- санитарка – 14 календарных дней.

5.5.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном медицинском учреждении (ст. 122 ТК РФ).

5.5.5. 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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ).

5.5.6. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

5.5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей с освобождением от работы.

5.5.8. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

- Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).
- 5.5.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 5.5.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).
- 5.5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).
- 5.5.12. 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 (ст. 128 ТК РФ).

6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

- 6.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами медицинского учреждения, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).
- 6.2. Трудовой распорядок ГУЗ МО «Воскресенская СПК» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ).
- 6.3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (ст.191 ТК РФ):
- объявляет благодарность;
 - выдает премию;
 - награждает ценным подарком, почетной грамотой;
 - представляет к государственным наградам, к званию лучшего по профессии, к награждению нагрудными значками.
- 6.3.1. Другие виды поощрений определяются Коллективным договором.
Поощрения объявляются в приказах, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

6.4.1. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

6.4.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

6.4.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения (ст. 193 ТК РФ).

6.4.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ).

6.4.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

6.4.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

6.4.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

6.4.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника в следующих случаях (ст. 194 ТК РФ):

- по собственной инициативе;

- по просьбе самого работника;
- по ходатайству его непосредственного руководителя;
- по ходатайству профсоюзного комитета.

6.4.9. Главный врач ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» несет ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, условий Коллективного договора, за своевременное и качественное выполнение задач и функций, возложенных на медицинское учреждение, в соответствии с Уставом ГБУЗ МО «Воскресенская СПК».

Работодатель - министр здравоохранения Правительства Московской области обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем медицинского учреждения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий Коллективного договора, соглашений, и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю медицинского учреждения дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Приложение № 2
к Коллективному договору
« 30 » 05 2019г.

«СОГЛАСОВАНО»

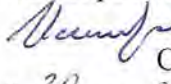
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская
СПК»


М.И. Золотова
Протокол № 6 от «30» 05 2019г.

М.И. Золотова

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»


С.А. Неполитинов
« 30 » 05 2019г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**подразделений и должностей работников, которым предоставляется
возможность приема пищи и отдыха в рабочее время**

1. Отделение заготовки крови и ее компонентов (группа экспедиция):
 - Медицинская сестра

Приложение № 3
к Коллективному договору

«30» 05 2019г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская

СПК»

М.И. Золотова

Протокол № 6 от «30» 05 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГБУЗ МО «Воскресенская

С.А. Исполнов

«30» 05 2019г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей Работников, с ненормированным рабочим днем, имеющих
право на дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14
календарных дней**

1. Главный врач – 14 календарных дней
2. Заместитель главного врача по мобилизационной работе и гражданской обороне – 14 календарных дней
3. Главный бухгалтер – 14 календарных дней
4. Главная медсестра – 14 календарных дней
5. Ведущий экономист – 14 календарных дней
6. Бухгалтер – 14 календарных дней
7. Заведующий хозяйством – 14 календарных дней
8. Кассир – 14 календарных дней

Приложение № 4
к Коллективному договору
«30» 05 2019г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская

СИК»

М.И. Золотова

Протокол № 6 от «30» 05 2019г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»

Иванов

С.А. Исаев

«30» 05 2019г.



ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений и должностей Работников, занятых на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок), в том числе и за каждый час работы, в следующих размерах:

1. Отделение заготовки крови и ее компонентов:

- Врач-трансфузиолог (в том числе заведующий) – 15%
- Операционная медсестра (в том числе старшая медсестра) – 15%
- Медицинская сестра – 15%
- Медицинский регистратор – 15%
- Сестра-хозяйка – 15%
- Санитарка - 15%

2. Клинико-диагностическая лаборатория:

- Врач клинической лабораторной диагностики (в том числе заведующий) – 15%
- Фельдшер-лаборант – 15%
- Лаборант – 15%
- Медицинский регистратор – 15%
- Санитарка – 15%

2.1. Иммунологическая группа по обследованию крови на ВИЧ-инфекцию:

- Врач клинической лабораторной диагностики – 80%
- Лаборант – 80%
- Санитарка – 80%

Приложение № 5
к Коллективному договору

« 30 »

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская

СПК»

М.И. Золотова

Протокол № 6 от « 30 » 05 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГБУЗ МО «Воскресенская

С.А. Исполинов

« 30 » 05 2019г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей Работников с вредными условиями труда,
работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в
количестве 14 календарных дней, в соответствии со ст.ст. 92, 116, 117,
119 ТК РФ, Постановлением ГК Совмина СССР по вопросам труда и
заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22

3. Отделение заготовки крови и ее компонентов:

- Врач-трансфузиолог (в том числе заведующий) – 14 календарных дней
- Операционная медсестра (в том числе старшая медсестра) – 14 календарных дней
- Медицинская сестра – 14 календарных дней
- Медицинский регистратор – 14 календарных дней
- Сестра-хозяйка – 14 календарных дней
- Санитарка – 14 календарных дней

4. Клинико-диагностическая лаборатория:

- Врач клинической лабораторной диагностики (в том числе заведующий) – 14 календарных дней
- Фельдшер-лаборант – 14 календарных дней
- Лаборант – 14 календарных дней
- Медицинский регистратор – 14 календарных дней
- Санитарка – 14 календарных дней

4.1. Иммунологическая группа по обследованию крови на ВИЧ-инфекцию:

- Врач клинической лабораторной диагностики – 14 календарных дней
- Лаборант – 14 календарных дней
- Санитарка – 14 календарных дней

Приложение № 6
к Коллективному договору

« 30 »

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская

СПК»

М.И. Золотова

Протокол № 6 от « 30 » 05 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГБУЗ МО «Воскресенская

СПК»

С.А. Исполнов

« 30 » 05 2019г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей Работников, занятых на работах в ночное время и
имеющих доплату за работу в ночное время в размере 50% часовой
тарифной ставки(оклада)

1. Отделение заготовки крови и ее компонентов (группа экспедиция):
 - Медицинская сестра

Приложение № 7
к Коллективному договору
« 30 » 05 2019г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская

СПК»

М.И. Золотова

Протокол № 6 от «30» 05 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»

С.А. Исходников

«30» 05 2019г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**бесплатной спецодежды, специальной обуви и других
индивидуальных средств защиты**

№ п.п.	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи, сроки носки
Управление			
1.	Главный врач	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
2.	Заместитель главного врача по мобилизационной работе и гражданской обороне	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
3.	Главный бухгалтер	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
4.	Главная медсестра	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
5.	Бухгалтер	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
6.	Ведущий экономист	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
7.	Кассир	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
8.	Заведующий хозяйством	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
9.	Уборщик территории	халат технический сабо (сменная обувь), ветровка, жилет сигнальный, ботинки комфорт,	1 шт. на 12 месяцев
10	Программист	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев

Организационно-методический отдел			
11	Врач-методист	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
12.	Медицинский статистик	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
Отделение заготовки крови и ее ком			
13	Заведующий отделением - врач - трансфузиолог	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
14.	Врач - трансфузиолог	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
15.	Медицинский регистратор	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
16.	Сестра хозяйка	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
17	Санитарка	Медицинский халат, сменная обувь, фартук резиновый, маска одноразовая, очки защитные	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев По мере износа Согласно инструкциям
18.	Старшая операционная медицинская сестра	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские стерильные	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка
19.	Операционная сестра	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские стерильные	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка
20	Медицинская сестра	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские стерильные	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка
21	Медицинский регистратор	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
22	Заведующий клинικο- диагностической лабораторией	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка

23	Фельдшер-лаборант	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка
24	лаборант	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка
25	санитарка	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка
26	Медицинский регистратор	Медицинский халат, сменная обувь	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев
27	Врач клинической лаборатории	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка
28	лаборант	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка
29	санитарка	Медицинский халат, (костюм), шапочка одноразовая, маска одноразовая, очки защитные, сменная обувь, перчатки медицинские, фартуки	1 шт. на 12 месяцев 1 пара на 12 месяцев Согласно инструкциям и правилам внутреннего распорядка

Приложение № 8

к Коллективному договору

«30» 05

2019г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская
СПК»

М.И. Золотова
Протокол № 6 от «30» 05 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»

С.А. Исполников
«30» 05 2019г.

Форма расчетного листка заработной платы сотрудников

Расчетный листок за	месяц	год
Иванов Иван Иванович		(таб. № 00001)
Код	Расшифровка	И М/Г д./ч./% Сумма
фонд раб. времени:		
Остаток на начало месяца		0,00
		0,00
Всего начислено		0,00
		0,00
Всего удержано		0,00
Итого, сумма на руки:		0,00
Долг на конец месяца:		0,00
Дополнительная информация		0,00

Приложение № 9
к Коллективному договору
« 30 » _____ 2019г.

«СОГЛАСОВАНО»

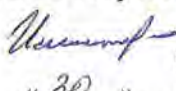
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская
СПК»

 М.И. Золотова
Протокол № 6 от «30» 05 2019г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»

 С.А. Исоселинов
« 30 » _____ 05 2019г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**структурных подразделений и должностей Работников на
бесплатную выдачу молока и других равноценных продуктов или
заменой денежной компенсацией по заявлению Работников,
занятых на работах с вредными условиями труда**

1. Отделение заготовки крови и ее компонентов:

- Врач-трансфузиолог (в том числе заведующий)
- Операционная медсестра (в том числе старшая медсестра)
- Медицинская сестра
- Медицинский регистратор
- Сестра-хозяйка
- Санитарка

2. Клинико-диагностическая лаборатория:

- Врач клинической лабораторной диагностики (в том числе заведующий)
- Фельдшер-лаборант
- Лаборант
- Медицинский регистратор
- Санитарка

2.1. Иммунологическая группа по обследованию крови на ВИЧ-инфекцию:

- Врач клинической лабораторной диагностики
- Лаборант
- Санитарка

Приложение № 10
к Коллективному договору
« 30 » 05 2019г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская
СПК»

М.И. Золотова
Протокол № 6 от « 30 » 05 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»

С.А. Киселёв
« 30 » 05 2019г.

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений и должностей врачей, среднего и младшего
медицинского персонала, по которым продолжительность работы
по совместительству в течение месяца не может превышать
месячной нормы рабочего времени

1. Отделение заготовки крови и ее компонентов:

- Врач-трансфузиолог (в том числе заведующий)
- Операционная медсестра (в том числе старшая медсестра)
- Медицинская сестра
- Медицинский регистратор
- Сестра-хозяйка
- Санитарка

2. Клинико-диагностическая лаборатория:

- Врач клинической лабораторной диагностики (в том числе заведующий)
- Фельдшер-лаборант
- Лаборант
- Медицинский регистратор
- Санитарка

3. Отделение комплектования донорских кадров:

- Врач-трансфузиолог (в том числе заведующий)
- Медицинский регистратор
- Сестра-хозяйка
- Санитарка

Приложение № 11
к Коллективному договору

« 30 »

2019г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская

СПК»

М.И. Золотова

Протокол № 6 от «30» 05 2019.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»

С.А. Исполинов

« 30 » 05 2019г.

ПЛАН

культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий

Работников ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»

1. Принять участие в физкультурно-оздоровительных мероприятиях, проводимых райкомом профсоюза медработников, согласно календарному плану мероприятий.
2. Организовать физкультурный актив ГБУЗ МО «Воскресенская СПК» для участия в физкультурно-оздоровительных мероприятиях работников здравоохранения района и области.
3. Приобрести спортивный инвентарь: шашки, шахматы, лыжи, палатки и др.
4. Организовать совместно с профгруппоргами физкультурные мероприятия:
 - кросс осенний и весенний;
 - открытие лыжного сезона;
 - закрытие лыжного сезона;
 - шашечно -шахматный турнир.
6. Организовать праздник ко Дню Медицинского работника.
7. Организовать праздники:
 - с вручением подарков к Новому году Работниками детям Работников в ГБУЗ МО «Воскресенской» СПК;
 - ко Дню защитников Отечества;
 - ко Дню 8 марта.
8. Организовать посещения театров, музеев, а также других развлекательных учреждений г. Москвы.

Приложение № 12
к Коллективному договору

«30»



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ МО «Воскресенская

СПК»

М.И. Золотова

Протокол № 6 от «30» 05 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»

С.А. Исполинов

С.А. Исполинов

«30» 05 2019г.

МЕРОПРИЯТИЯ

по снижению заболеваемости среди Работников ГБУЗ МО «Воскресенская СПК»

1. Предварительный медосмотр при поступлении на работу и периодические (ежегодные) медосмотры Работников с консультацией специалистов и проведением лабораторных исследований с выявлением хронических заболеваний (согласно приказам Минздрава СССР №555 от 29.09.89г. (в ред. От 14.03.1996г), Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302н).
2. Диспансерное наблюдение Работников, имеющих отклонения в состоянии здоровья, с сезонной профилактикой заболеваний и санитарно-курортное лечение.
3. Проведение вводного и первичного инструктажа по охране труда с вновь поступающими на работу и повторных два раза в год.
4. Контроль за состоянием рабочих мест и СИЗ.
5. Ответственные:
 - за проведение медосмотров и диспансерное наблюдение Работников:
 - гл. врач;
 - за проведение вводного инструктажа по охране труда и контроль за состоянием рабочих мест и СИЗ:
 - и.о. специалиста по охране труда;
 - за проведение первичного, повторного инструктажа по охране труда:
 - заведующие отделениями.