

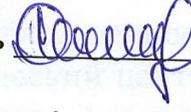
От работодателя:

От работников:

Государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
Севастополя «Медицинский
информационно-аналитический центр»

Председатель организации Профсоюза
работников здравоохранения РФ в
ГБУЗ С «Медицинский
информационно-аналитический центр»

Директор  А.И. Сирявин

Председатель  Л.С. Шеремет

«20» июня 2022



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Севастополя «Медицинский информационно-
аналитический центр»

на период с «20» июня 2022 года по «19» июня 2025 год

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер 1724 от "19" июня 2022 г.

Рекомендации регистрирующего
органа _____

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Исполняющий обязанности
директора Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя




(подпись)

Д.В. Шамрей

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Медицинский информационно-аналитический центр» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное учреждение «Медицинский информационно-аналитический центр», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Сирявина Алексея Ивановича, действующего на основании Устава, и работники учреждения, именуемые далее "Работники".

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на следующих принципах:

1.3.1. полного доверия и взаимопонимания в целях реализации всех положений и обязательств по Коллективному договору;

1.3.2. равноправия и полномочности представителей сторон;

1.3.3. заинтересованности сторон в договорных отношениях;

1.3.4. уважения и учета интересов сторон;

1.3.5. соблюдения законодательства и положений Коллективного договора;

1.3.6. реальности обеспечения принимаемых обязательств;

1.3.7. обязательности выполнения Коллективного договора, соглашений;

1.3.8. свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

1.3.9. добровольности принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.10. контроля за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;

1.3.11. ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.4. Социальное партнерство осуществляется в формах:

1.4.1. коллективных переговоров;

1.4.2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

1.4.3. участия представителей работников и Работодателя в разрешении трудовых споров;

1.4.5. принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;

1.4.6. иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

1.5. Коллективный договор заключен в целях защиты социально-экономических прав и интересов сторон на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов работников и работодателя. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, обязателен для исполнения всеми работниками.

Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения организационно-правовой формы, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При реорганизации Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Изменение и дополнение настоящего Договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном Договором и доводятся до сведения всех работников (трудового коллектива) Учреждения.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

Трудовые отношения и трудовые договоры

Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции

(работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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 регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не предусмотрен Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин до истечения

срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины

прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты info@sevmiac.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

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.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Зарботная плата работников Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами платы труда.

3.1.3. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения - Положением об оплате труда работников Учреждения.

3.1.4. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов, ставок работников, с ними заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующие изменения размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.5. Ставки заработной платы работников Учреждения индексируются в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции в соответствии с Законом города Севастополя «О бюджете города Севастополя» на соответствующий финансовый год.

3.1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени.

3.1.7. Оплата труда работников Учреждения за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации с продолжительностью сверхурочной работы не более 120 часов в год (не более 4-х часов в течение двух дней подряд), в соответствии с локальным нормативным актом учреждения – Положением о ведении суммированного учета рабочего времени и порядка его оплаты в ГБУЗС «МИАЦ».

По согласованию с работником Учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

3.1.8. Оплата труда работников Учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании приказа (распоряжения) работодателя, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.9. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.10. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником Учреждения, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (статья 244 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения (в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.11. Работодатель и (или) уполномоченное работодателем лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную статьями 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при нарушении срока выплаты заработной платы выплачивает задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся

работнику Учреждения, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.1.12. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35 процентов тарифной ставки Учреждения для конкретного работника. Ночное время- с 22.00 до 6.00 часов.

3.1.13. За совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, а также за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения, таким работникам устанавливаются доплаты к окладам в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности).

3.1.14. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, работу с шифрами, размеры, устанавливаются в трудовых договор в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, иными локальными нормативными актами Учреждения, действующим законодательством.

3.1.15. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками Учреждения трудовых обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных статьями 165–188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами работодателя.

3.1.16. Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом - Положением о премировании работников.

3.1.17. Согласно ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

3.1.18. Работникам Учреждения также оказывается материальная помощь в порядке, и случаях, установленных в соответствии с локальным нормативным актом - Положением о порядке выплаты материальной помощи. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, вне зависимости от результатов деятельности Учреждения, индивидуальных результатов деятельности работников, стажа, выслуги лет, применения дисциплинарных взысканий работникам Учреждения на основании личного заявления работника.

3.2. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации работникам по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.3. Работодатель самостоятельно устанавливает систему оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера, в которой учитываются:

-отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

-критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ.

3.3.1. Распределение стимулирующих выплат по критериям качества и высоких результатов выполняемых работ производит Комиссия, утвержденная приказом по учреждению.

3.3.2. Конкретные показатели оценки эффективности труда работников устанавливаются приказом учреждения и должны отражать количественную и качественную оценку трудовой деятельности работника.

3.4. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.5. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.8. Введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

3.9. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.10. Гарантии и компенсации:

Работодатель обязуется:

- рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников;

- предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца;

- сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками;

- рассматривать предварительно с участием руководителей структурных подразделений учреждения все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизации;

- привлекать к разработке внутренних локально-нормативных актов (штатное расписание, график отпусков, положение об оплате труда) руководителей структурных подразделений Учреждения.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени.

4.2.1. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для медицинских работников установлена - не более 39 часов в неделю;

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ.

4.2.3. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

4.2.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.3. Режим рабочего времени.

4.3.1. Для работников ГБУЗС «МИАЦ» (за исключением работников, выполняющих работу по графику сменности и скользящему графику) устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Рабочее время: с понедельника по пятницу с 8.00 до 17.00 часов, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00.

4.3.2. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться сменный график работы — особый режим труда, при котором время работы конкретного сотрудника отличается от стандартного графика.

4.3.3. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может установлен скользящий график работы — рабочая неделя с выходными днями, установленными согласно графику.

4.3.4. Для работников ГБУЗС «МИАЦ», выполняющих работу по графику сменности и скользящему графику, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику, который утверждается директором ГБУЗС «МИАЦ» не позднее первого числа текущего месяца.

Рабочее время с понедельника по воскресенье: начало работы – 8.00, окончание работы – 8.00 следующих суток.

Работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет три месяца.

4.4. Отдельным работникам может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). Режим гибкого рабочего времени устанавливается в трудовом договоре при его заключении, либо впоследствии (посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору).

4.5. Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется в каждом структурном подразделении лицами, назначенными ответственными за ведение таблицы приказом директора.

4.6. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания, совещания по вопросам, не связанным с работой.

По соглашению с Работодателем Работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному заявлению работника.

По письменному заявлению работника по соглашению с работодателем возможно изменение времени начала и окончания рабочего дня, при этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

4.7. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.8. Перерывы для отдыха и питания.

В течение рабочего дня (смены) всем работникам ГБУЗС «МИАЦ» предоставляется обеденный перерыв 1 час, который в рабочее время не включается.

Работники, выполняющие работу по скользящему графику, отдыхают и принимают пищу в рабочее время. Работодатель обязан организовать возможность приема пищи на рабочем месте указанным работникам, если нет возможности предоставить обеденный перерыв.

В случае, если рабочее время составляет 4 часа и менее, обеденный перерыв может не предоставляться.

4.9. Выходные дни.

Для работников ГБУЗС «МИАЦ» (за исключением работников, работающих по скользящему графику и графику сменности) устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Работникам, выполняющим работу по скользящему графику и графику сменности, выходные дни устанавливаются в соответствии с графиками выхода на работу.

4.10. Отпуска

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается в количестве 28 дней. Работникам с инвалидностью (независимо от группы инвалидности) устанавливается удлиненный основной отпуск в количестве 30 календарных дней.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев со дня заключения трудового договора.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) как в полном объеме, так и по частям, согласно Графику отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные отпуска суммируются или по заявлению работников Учреждения могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Работодатель вправе предоставить очередной отпуск вне графика/ внести изменения в График отпусков по письменному заявлению работника:

- при получении работником направления на обучение;
- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, полученной или приобретенной по медицинским показаниям;
- при необходимости ухода за близким родственником, болезнь которого подтверждается соответствующими медицинскими документами;
- по производственной необходимости, вызванной кадровыми изменениями состава работников в подразделении, изменениями структуры штатного расписания;
- при наличии обоснованной производственной необходимости иного характера в случае, когда отсутствие работника может негативно повлиять на качество работы подразделения.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работодатель может по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон.

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней,

- работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 класс) может быть предоставлен 1 календарный день без сохранения заработной платы в начале учебного года. Отпуск может быть предоставлен матери, отцу либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка.

4.12. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей, по которым устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, а также продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и

действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний

5.1.2. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.1.3. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.4. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.6. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Бесплатную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, а также обеспечение их хранения, стирки, сушки, ремонта и замены. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

5.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.10. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.11. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.14. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.15. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.1.16. Проведение конкурсов на звание "Лучший по профессии".

5.1.17. Санитарно-бытовое обслуживание работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, а также структурные подразделения Учреждения оснащаются аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течении рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, включаемые в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.4. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Содействие занятости Работников

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

6.2.3. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.4. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

Работодатель обязуется своевременно представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в профсоюзный орган, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в ГБУЗС «МИАЦ» трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, работники не имеющие дополнительного постоянного дохода, а также иные лица согласно действующему законодательству.

Комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников вправе устанавливать дополнительные по отношению к действующему законодательству критерии для определения преимущества по каждой процедуре сокращения.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

7.2.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.2.5. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

По требованию профсоюзного комитета, предоставлять информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников.

Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

7.3. Молодыми Работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет.

7.4. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин, для чего:

а) проводит первоочередную специальную оценку условий труда женщин по условиям труда;

б) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

8. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8.4. Если условия деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит ликвидация (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. Разрешение трудовых споров

9.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

9.2. Стороны договорились по мере необходимости проводить обучение членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

10. Гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

10.1. Работодатель обязуется:

- на время проведения заседаний, безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. При наличии возможности – помещение для хранения документации
- перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, действующим Трудовым Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности» и другими законодательными актами.

10.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, представленными Уставом.

10.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности: - представлять профсоюзному комитету информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню; а также предоставить возможность размещения информации в доступном для работников ГБУЗС «МИАЦ» месте; предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники; - осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, хозяйственное содержание и ремонт, отопление и освещение помещения для проведения заседаний; - расследовать и учитывать в ГБУЗС «МИАЦ» все несчастные случаи, произошедшие с освобожденными и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей; - сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета

профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

10.4. Обязательства Первичной профсоюзной организации.

Профком обязуется:

Разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать реализации их прав.

Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий Коллективного договора, соглашений и т.д.

Содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда;

Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков, сокращении численности и штата работников.

Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров.

Обеспечить защиту социальных гарантий работникам в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

Участвовать в разработке и контроле за реализацией внутренних локально-нормативных актов, в том числе регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Обеспечивать контроль за созданием в организации безопасных условий труда.

Активно участвовать в формировании оздоровительных программ для работников за счет имеющихся средств.

Обеспечивать детей работников-членов профсоюза (до 16 лет включительно) Новогодними подарками, билетами на Новогодние представления и иное.

11. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

11.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

11.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

11.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Приложение № 1
к Коллективному договору ГБУЗС «МИАЦ» на 2022-2025

Перечень локальных нормативных актов ГБУЗС «МИАЦ»

Локальные нормативные акты
Правила внутреннего трудового распорядка
Положение о персональных данных работников
Положение об оплате труда
Вводный инструктаж по охране труда
Кодекс этики и служебного поведения работников
Положение об антикоррупционной политике ГБУЗС «МИАЦ»
Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам ГБУЗС «МИАЦ»
Положение о премировании труда работников ГБУЗС «МИАЦ»
Положение о конфиденциальной информации в ГБУЗС «МИАЦ»
Положение о выплате материальной помощи в ГБУЗ «МИАЦ»
Положение о ведении суммированного учета рабочего времени и порядка его оплаты в ГБУЗС «МИАЦ»

союза

) в

центр»

Перемет

но-

д

еления

г.

Иамрей

