

Представитель трудового коллектива:

Председатель первичной организации
Профсоюза Муниципальное учреждение
здравоохранения
«Городская детская поликлиника»



М.Б. Ермолаева

«09» июля 2021 года

М.п.

Представитель работодателя:

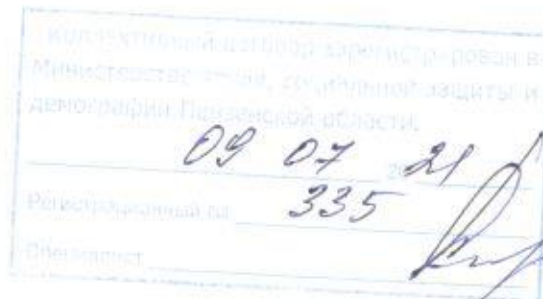
Исполняющий обязанности главного врача
Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения



М. Гришанович

«09» июля 2021 года

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская детская поликлиника»
(ГБУЗ «Городская детская поликлиника»)
на 2021 – 2024 гг.

Принят «09» июля 2021 года на конференции
трудоу коллектива работников
государственного бюджетного учреждения
здравоохранения «Городская детская поликлиника»
и вступает в силу с «12» июля 2021 года

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Защита персональных данных работников
3. Трудовые отношения
4. Рабочее время
5. Время отдыха
6. Оплата труда
7. Охрана труда
8. Занятость и условия высвобождения работников
9. Гарантии и компенсации
10. Гарантии деятельности профсоюзной организации
11. Разрешение трудовых споров
12. Заключительные положения
13. Приложения к коллективному договору:
 - Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)
 - Перечень подразделений и должностей продолжительность рабочего времени (Приложение № 2)
 - Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 3)
 - Виды и размеры компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда (далее – ВУТ), установленные по результатам специальной оценки условий труда работников (Приложение 4)
 - Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (Приложение № 5)
 - Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» (Приложение № 6)
 - Мероприятия по охране труда (Приложение № 7)
 - Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 8)
 - Перечень и нормы бесплатной выдачи молока работникам ГБУЗ «Городская детская поликлиника», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 9)
 - Положение об отделении платных медицинских услуг ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (Приложение №10)
 - Положение о порядке предоставления платных медицинских услуг ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (Приложение №11).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые правоотношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская детская поликлиника» (далее – учреждение) заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей (часть 1 статьи 40 Трудового кодекса РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями)

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская детская поликлиника», в лице исполняющего обязанности главного врача Гришанович Галины Михайловны, действующего на основании Приказа Министерства здравоохранения Пензенской области №107-л от 25.07.2018 г.,

- работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников МУЗ «Городская детская поликлиника», именуемый далее «Профсоюз», в лице ее председателя Ермолаевой Марины Борисовны, действующей на основании Устава.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, повышение квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определенных сторонами.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (с 2021 года по 2024 год) и вступает в силу с «12» июля 2021 г. (часть 1 статьи 43 Трудового кодекса РФ).

За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры по заключению нового коллективного договора или о продлении действующего. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (часть 2 статьи 43 Трудового кодекса РФ).

Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняет свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор

1.7. Коллективный договор распространяет свое действие на всех работников учреждения (часть 3 статьи 43 Трудового кодекса РФ), не зависимо от членства в профсоюзе, стажа и опыта работы, а также на внешних совместителей и лиц, работающих по срочным трудовым договорам. Работники, не являющиеся членами первичной организации Профсоюза, имеют право уполномочить первичную организацию Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и

непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статья 30 Трудового кодекса РФ).

1.8. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. Во взаимоотношениях с Работодателем, представитель коллектива работников представляет интересы всех работников учреждения.

1.9. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора, а первичная организация Профсоюза обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.10. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором.

1.11. Работодатель признает первичную организацию Профсоюза работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений, а именно:

- вопросов оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда;
- предоставления отпусков;
- разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

1.12. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.12.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия и положения коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные пунктом 10.3 Приложения №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать охрану труда;
- обеспечивать гигиену труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создавать возможность участия работников в спортивно – массовых, культурно - массовых мероприятиях и общественной жизни учреждения;
- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести новую профессии (при производственной необходимости);
- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, работодатель обязуется предоставить работнику, с его согласия, другую подходящую работу, с оплатой не ниже, чем была предусмотрена трудовым договором;
- 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 его выполнением;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- признавать первичную организацию Профсоюза представителями работников учреждения по вопросам: заключения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов, представления интересов работников в области труда и связанных с ним социально-экономических отношениях, в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с Трудовым кодексом РФ, с Положением о первичной профсоюзной организации;

- при принятии локальных нормативных актов, решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с выборными органами первичной организации Профсоюза в установленном порядке (статья 8 Трудового кодекса РФ) и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

1.12.2. Первичная организация Профсоюза как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими первичной организации Профсоюза методами;

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении;

- обеспечивать контроль создания работодателем безопасных условий труда;

- в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложение о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц учреждения, которые нарушают трудовое законодательство (статья 370 Трудового кодекса РФ);

- осуществлять контроль соблюдения работниками положений настоящего коллективного договора и соблюдения работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка и коллективного договора (статья 370 Трудового кодекса РФ);

- организовывать и привлекать работников к систематическим занятиям физкультурой и спортом;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.12.3. Работник обязуется:

- добросовестно соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора, трудового договора (дополнительных соглашений), соблюдать условия иных нормативных актов учреждения, своевременно и точно выполнять распоряжения непосредственного руководителя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину, рационально организовывать свой труд и использовать рабочее время для исполнения трудовых обязанностей;

- повышать производительность труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя, использовать его рационально и строго по целевому назначению, а также бережно относиться к имуществу других работников и пациентов;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, во всех структурных подразделениях и на его территории;

- подтверждать сертификат специалиста и повышение квалификации, не реже чем один раз в пять лет;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

1.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившие в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

2.1. Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

2.2. Обработка персональных данных – это действия с персональными данными, включающее в себя сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

2.3. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и коллектив работников при обработке персональных данных договорились соблюдать следующие общие требования:

2.3.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества, проведения внутренних служебных расследований с участием первичной организации Профсоюза.

2.3.2. При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника, работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствия отказа работника дать письменное согласие на их получение.

2.3.4. Работодатель не имеет право получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции РФ, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

2.3.5. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.3.6. Порядок обработки персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований трудового законодательства и иных федеральных законов.

2.3.7. Доступ к персональным данным работника имеют:

2.3.7.1. в соответствии с возложенными должностными обязанностями:

- главный врач, сотрудники отдела кадров и бухгалтерии, начальник планово-экономического отдела, заместители главного врача, специалист, осуществляющий администрирование локально-вычислительных сетей, руководитель службы охраны труда,

- первичная организация Профсоюза, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом первичной организации Профсоюза, для реализации прав и выполнения обязанностей, возложенных на первичную организацию Профсоюза настоящим коллективным договором.

2.3.7.2. для ведения учетной документации в подразделениях (табеля, графика учета рабочего времени, распределения стимулирующих выплат): руководители (заведующие, начальники) подразделений, старшие медицинские сестры.

2.4. Работодатель осуществляет сбор и хранение персональных данных работника, касающихся только данных, необходимых для выполнения трудовых обязанностей (профессиональные и связанные с ними данные). По устному распоряжению работодателя, в случаях, когда самостоятельно своими силами со стороны работодателя сбор данных затруднен или невозможен, работник обязан представить работодателю интересующие его данные. Запрещается сбор персональных данных работника, касающихся личной (частной) жизни работника (глава 14 Трудового кодекса РФ).

2.5. Работодатель не вправе разглашать сведения, касающиеся персональных данных работника.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Все трудовые правоотношения работников с работодателем строятся только на добровольной основе путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны (статья 67 Трудового кодекса РФ).

3.2. Порядок приема и увольнения работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №1 к коллективному договору).

3.3. В трудовых договорах не могут предусматриваться условия, ухудшающие положение работников по отношению к действующему трудовому законодательству (часть 4 статьи 57 Трудового кодекса РФ), Отраслевому соглашению и настоящему коллективному договору.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса РФ).

3.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (часть 1 статьи 58 Трудового кодекса РФ). Срочный трудовой договор может быть заключен только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (статьи 56, 58, 59 Трудового кодекса РФ).

3.6. Прием работника на работу осуществляется на вакантные должности с учетом его образования, квалификации, опыта работы и других требований не противоречащим требованиям профессионального стандарта по его трудовой функции.

3.7. Порядок изменения трудового договора устанавливается «Правилами внутреннего трудового договора» (Приложение № 1 к коллективному договору).

3.8. Перевод и перемещение работника на другое место работы может иметь место только в случаях и на условиях, прямо предусмотренных трудовым законодательством (статья 72.1 Трудового кодекса РФ).

3.9. Расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям и на условиях, прямо предусмотренных законодательством (глава 13 Трудового кодекса РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником в срок, о котором просит работник (часть 3 статьи 80 Трудового кодекса РФ).

Общий порядок оформления прекращения трудового договора устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №1 к коллективному договору).

3.10. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1 Трудового кодекса РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №1 к коллективному договору), и графиками работы, составленными с учетом мнения первичной организации Профсоюза.

4.2. Работникам, работающим в условиях нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается восьмичасовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, в субботу и воскресенье (часть 1 статьи 100 Трудового кодекса РФ).

4.3. Режим работы медицинских работников, а также иных категорий работников устанавливается Приложением №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору. Администрация учреждения организует учет явки на работу и ухода с работы.

4.4. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются в Приложении №5 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» к коллективному договору.

4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (абзац 4 части 1 статьи 92 Трудового кодекса РФ).

4.6. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.7. Конкретная продолжительность рабочего дня (смены) работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, Приложением №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору, Приложением №2 «Перечень подразделений и должностей продолжительность рабочего времени» к коллективному договору и графиками работы, с учетом требований трудового законодательства.

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и в последствие неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель, в случаях прямо предусмотренных законом, обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (часть 1 статьи 93 Трудового кодекса РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (часть 3 статьи 93 Трудового кодекса РФ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников, каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (часть 4 статьи 93 Трудового кодекса РФ).

4.9. К работе в ночное время привлекаются работники, которым данная работа не запрещена законом. Порядок и условия привлечения работников в ночное время определяется Приложением №1 «Правилами внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору.

4.10. Сверхурочные работы могут иметь место в случаях, предусмотренных законом. Сверхурочными считаются работы, производимые работниками по инициативе работодателя сверх нормальной продолжительности рабочего времени (часть 1 статьи 99 Трудового кодекса РФ).

Порядок привлечения работников к сверхурочным работам устанавливается Приложением №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору. Работодатель обязан вести точный учет рабочего времени, отработанного работником сверхурочно.

4.11. 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 (часть 1 статьи 60.2 Трудового кодекса РФ). Порядок привлечения работника к выполнению дополнительных работ устанавливается Приложением №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору.

4.12. Отдельным категориям работников учреждения устанавливается ненормированный рабочий день (приложение №3 «Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день» к коллективному договору) с указанием продолжительности предоставляемого в порядке компенсации дополнительного отпуска (статья 101 Трудового кодекса РФ).

4.13. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг.

Продолжительность рабочего дня, время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяются графиками работы.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.14. График работы составляется таким образом, чтобы рабочее время равномерно распределялось по рабочим дням в течение всего учетного периода и не превышало установленной законодательством (или соглашением сторон) нормы рабочих часов, в целях обеспечения наиболее эффективного режима работы структурных подразделений учреждения. Графики работы разрабатываются руководителями структурных подразделений и утверждаются руководителем учреждения.

При составлении графиков работы работодатель учитывает рекомендаций экономистов и мнение трудовых коллективов (статья 103 Трудового кодекса РФ) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики работы доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Ознакомление работника с данными графиками происходит под личную роспись. Переход из одной смены в другую происходит в соответствии с графиками работы.

4.15. По приказу главного врача, при наличии производственной необходимости, по докладной руководителя подразделения к отдельным сотрудникам может применяться суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

4.16. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (статья 284 Трудового кодекса РФ).

4.17. Председатель первичной организации Профсоюза выполняет свои обязанности по защите и представительству интересов работников в рабочее время одновременно с выполнением обязанностей по должности, которую занимает в учреждении.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Согласно пункту 5 статьи 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых. Работнику, работающему по трудовому договору, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды отдыха (статья 107 Трудового кодекса РФ):

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

5.3. Время начала перерыва и его окончания определяется Приложением №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору (часть 2 статьи 108 Трудового кодекса РФ). Отказ от данного отдыха, сокращение рабочего времени на период данного отдыха, введение иных ограничений по пользованию данного отдыха недопустимо.

5.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 Трудового кодекса РФ).

5.5. Весь медицинский персонал может привлекаться к несению дежурств в выходные и праздничные дни в соответствии с графиками работы, составленными с учетом соблюдения установленной продолжительности рабочего времени в пределах месячной нормы (с письменного согласия работника).

5.6. В учреждении устанавливаются нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством (часть 1 статьи 112 Трудового кодекса РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части 1 статьи 112 Трудового кодекса РФ. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (часть 4 статьи 112 Трудового кодекса РФ). Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника и только по письменному распоряжению работодателя. Порядок и условия

привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрен Приложением №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору.

5.7. Порядок предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков и ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, а также ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается Приложением №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору.

5.8. Отказ работника от использования очередного основного или дополнительного отпуска не допускается.

5.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (часть 2 статьи 120 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (часть 1 статья 120 Трудового кодекса РФ).

5.10. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 Трудового кодекса РФ).

Работникам, имеющим детей инвалидов, матерям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Иным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе в соответствии со статьей 286 Трудового кодекса РФ.

5.12. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида;
- одиноким матерям (отцам).

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника только в случаях, прямо предусмотренных законом (статья 124 Трудового кодекса РФ).

5.14. Порядок и условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы предусмотрен Приложением №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору.

5.15. Работодатель обязан предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со статьями 255, 256, 257 Трудового кодекса РФ, при этом с выплатой пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет из фонда социального страхования.

Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, но не включается в льготный стаж, дающий право на досрочную пенсию.

5.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится

в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ (статья 262 Трудового кодекса РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. В целях повышения заинтересованности работников учреждения в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, и в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ), в учреждении применяется система оплаты труда, основанная на принципах «эффективного контракта», при установлении которой Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Коллективный договор (в части оплаты труда), а также Положение об оплате труда работников учреждения (приложение №5 к Коллективному договору) и Положение о премировании работников учреждения (приложение №6 к Коллективному договору) разрабатываются (изменяются, дополняются) на основании трудового законодательства, постановления Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области» (далее – Положение, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП), Отраслевого регионального соглашения заключённого между Министерством здравоохранения Пензенской области (далее – Минздрав Пензенской области) и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, и приказов Минздрава Пензенской области с учётом финансово-экономического положения учреждения;

6.1.2. обеспечивается увеличение доли окладов в структуре заработной платы работников и установление выплат стимулирующего характера преимущественно за достижение конкретных показателей качества и (или) количества оказываемых услуг (выполняемых работ);

6.1.3. заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации;

6.1.4. не менее 60% средств фонда оплаты труда учреждения используется на оплату труда работников, относящихся к категории основного персонала, и не более 40% средств фонда оплаты труда используется на оплату труда работников, относящихся к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала;

6.1.5. в учреждении применяются виды (формы) выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые предусмотрены подпунктами 5.1.1. – 5.1.3. пункта 5.1. и подпунктами 6.1.1. – 6.1.3. пункта 6.1. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП. При этом выплаты, указанные в подпунктах 1.6.2. – 1.6.4. пункта 1.6. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, не устанавливаются (не начисляются) работникам, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

6.2. Внесение изменений в Коллективный договор (в части оплаты труда), а также в Положение об оплате труда работников учреждения и в Положение о премировании работников учреждения в целях приведения их в соответствие с действующим трудовым законодательством, Положением, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, и приказами Минздрава Пензенской области (в том числе в случае внесения изменений в федеральное и региональное законодательство), производится в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации. В иных случаях внесение изменений в настоящий Коллективный договор (в части оплаты труда), а также в Положение об оплате труда работников учреждения и в Положение о премировании работников учреждения производится в порядке,

установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора.

6.3. Положение об оплате труда работников учреждения должно содержать описание системы оплаты труда, в том числе:

6.3.1. фиксированные размеры окладов (должностных окладов) всех работников, должности (профессии) которых предусмотрены штатным расписанием учреждения (с учётом вносимых в него изменений);

6.3.2. виды (формы), размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

6.3.3. виды (формы), размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе установленных в рамках «эффективного контракта».

6.4. Положение о премировании работников учреждения должно содержать описание системы премирования работников в рамках «эффективного контракта», в том числе:

6.4.1. условия (в том числе с учётом финансово-экономического положения учреждения в соответствии с подпунктами 6.1.4. и 6.1.5. пункта 6.1. настоящего Коллективного договора), при которых начисляется премиальная выплата по итогам работы;

6.4.2. порядок установления показателей и критериев эффективности деятельности работников;

6.4.3. отчётный период (месяц либо квартал), по итогам которого производится оценка эффективности деятельности каждого работника для решения вопроса о начислении премиальной выплаты по итогам работы;

6.4.4. порядок и сроки проведения оценки эффективности деятельности, каждого работника и оформления её результатов;

6.4.5. порядок, сроки и методику определения размера премиальной выплаты по итогам работы на основании результатов оценки эффективности деятельности работников, с учётом рекомендаций, утверждённых приказом Минздрава Пензенской области;

6.4.6. порядок и сроки принятия (оформления) решения о начислении (не начислении) каждому конкретному работнику премиальной выплаты по итогам работы;

6.4.7. порядок и сроки ознакомления каждого работника с результатами оценки эффективности его деятельности и методикой определения размера начисленной ему премиальной выплаты по итогам работы, а также порядок и сроки обжалования работником решения о начислении (не начислении) ему премиальной выплаты по итогам работы.

6.5. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится дифференцированно в зависимости от степени вредности, установленной по результатам специальной оценки условий труда. Доплата за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается в следующих размерах:

6.5.1. при подклассе 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4 % оклада;

6.5.2. при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5 % оклада;

6.5.3. при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6 % оклада;

6.5.4. при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 7 % оклада;

6.5.5. при классе 4 (опасные условия труда) – 8 % оклада.

В соответствии с частью 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда (класс 1 и 2), подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за вредные и (или) опасные условия труда работникам не устанавливается (часть 4 статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

На основании части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями) размер доплаты за вредные и (или) опасные условия труда, установленный

работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), не может быть уменьшен без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями)

6.6. Размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются Приложением №5 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская детская поликлиника» к коллективному договору, в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктами 5.3.1. – 5.3.4. пункта 5.3. Положения, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

6.7. Работодатель обеспечивает:

6.7.1. зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда;

6.7.2. равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности структурного подразделения и учреждения в целом;

6.7.3. объективную оценку работы каждого работника на основе показателей и критериев эффективности деятельности, установленных в его трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании локальных нормативных актов учреждения, разработанных с учётом рекомендаций, утверждённых приказами Минздрава Пензенской области;

6.7.4. выплату работникам заработной платы, установленной трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

6.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: **25** (двадцать пятое) и **10** (десятое) число каждого месяца.

6.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок её исчисления.

6.11. Для расчёта средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, независимо от источников этих выплат.

6.12. Фонд оплаты труда в учреждении формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пензенской области.

6.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной организации Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены, не позднее, чем за два месяца (статья 162 Трудового кодекса РФ).

6.14. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения первичной организации Профсоюза (статья 136 Трудового кодекса РФ).

6.15. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Вышеуказанные ограничения, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (статья 138 Трудового кодекса РФ).

6.16. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (статья 141 Трудового кодекса РФ).

6.17. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством (статья 236 Трудового кодекса РФ).

6.18. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы (статья 187 Трудового кодекса РФ).

6.19. Для осуществления оценки финансового состояния, результатов финансово-хозяйственной деятельности и эффективности целевого использования имущества в учреждении создается Балансовая комиссия. Положение о балансовой комиссии учреждения и ее состав утверждается приказом главного врача.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Администрация учреждения в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Организовывать свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1.2. Выделять финансирование на мероприятия по охране труда (Приложение №7 «Мероприятия по охране труда» к коллективному договору).

7.1.3. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (статья 212 Трудового кодекса РФ).

Специальной оценке условий труда подлежат все рабочие места работодателя согласно штатному расписанию, с учетом особенностей, установленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Нормы, регулирующие специальную оценку условий труда, содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Порядок, периодичность проведения специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Виды и размеры гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые на основании трудового законодательства по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места) были установлены работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенному до вступления в силу «Отраслевого регионального соглашения между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации на 2017-2019 годы», не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда (класс 1 и класс 2), подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места) или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьями 92,117,147 Трудового кодекса РФ, работнику не устанавливаются.

7.1.4. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.5. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе по результатам специальной оценки условий труда, профессиональных рисках, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.7. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда для работников, с учетом мнения первичной организации Профсоюза.

7.1.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить периодическое обучение работников по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №8 к настоящему коллективному договору.

7.1.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному;
- сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, согласно приложению №2 к коллективному договору;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей, согласно приложению №9 к коллективному договору. Выдача работникам молока (других равноценных пищевых продуктов) по установленным нормам, может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой, в размере эквивалентном стоимости молока (других равноценных пищевых продуктов). Компенсационная выплата в размере средней розничной цены должна производиться не реже 1 раза в месяц. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по Пензенской области на основе

данных компетентного структурного подразделения, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

7.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением мероприятий по охране труда.

7.1.13. Модернизировать и совершенствовать технологическое оборудование в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов.

7.1.14. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (первые три дня).

7.1.15. Проводить обязательное за счет средств организации обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

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

7.1.18. Предусмотреть возможность отказа работника от выполнения поручаемой работы, если она связана с угрозой для его жизни и здоровья (исключив при этом право наложения дисциплинарного взыскания со стороны администрации).

7.1.19. Проводить дератизацию и дезинсекцию помещений.

7.1.20. Нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе (статья 214 Трудового кодекса РФ):

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

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

7.4. В учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и председателя первичной организации Профсоюза в количестве 8 человек (статья 218 Трудового кодекса РФ). Работодатель финансирует работу

комиссий по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно – технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

7.5. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- запретить применение труда беременных женщин на работах в ночное время;
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- предоставить рабочие места в учреждении беременным женщинам, нуждающимся в переводе на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

7.6. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- запретить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе.

7.7. В случае нарушения работником или работодателем требований по охране труда и технической безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.8. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушений установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности и здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен только в случае официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя о принятом решении. В этом случае отказ от работы не влечет для работника привлечения его к дисциплинарной ответственности.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан на время устранения такой опасности представить работнику другую работу. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам, невозможно, то на время приостановки работы по указанной причине, до устранения опасности, за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

7.9. Первичная организация Профсоюза обязуется:

7.9.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности при выполнении должностных обязанностей.

7.9.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы работников.

7.9.3. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.10. Первичная организация Профсоюза осуществляет помощь и контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда, выполнения Работодателем обязательств по созданию нормальных условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

8. ЗАНЯТОСТЬ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель и первичная организация Профсоюза обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом первичной организации Профсоюза, органу службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и первичной организации Профсоюза информацию о возможном массовом увольнении (часть 1 статьи 82 Трудового кодекса РФ).

8.3. Для проведения процедуры сокращения численности или штата работников главный врач своим приказом создает комиссию из представителей трудового коллектива, первичной организации Профсоюза и администрации.

Комиссия регулирует вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников. Члены комиссии разъясняют работникам их права, вручают им уведомления, подбирают подходящие вакансии, выслушивают пожелания работника, разрешают споры и конфликты.

Итоги заседания комиссии отражаются в протоколе, в котором указывается информация о составе комиссии, дате заседания, о процедурах, выполненных на заседании.

8.4. Работодатель обязан предупредить работника, не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников персонально и под роспись (часть 2 статьи 180 Трудового кодекса РФ). Один экземпляр уведомления работодатель отдает работнику, а другой на котором последний расписался и указал дату, - оставляет себе. Если работник не желает подписывать предупреждение о предстоящем увольнении, то работодатель должен составить акт за подписью трех лиц, в котором будут зафиксированы факт и дата предупреждения.

8.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 3 статьи 180 Трудового кодекса РФ).

8.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) как в самом учреждении, так и во всех структурных подразделениях учреждения, в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса РФ.

8.7. Увольнение работников, являющихся членами первичной организации профсоюза, по сокращению численности или штата работников производится с учетом мотивированного мнения первичной организации Профсоюза в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (часть 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ):

- семейным – 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам не имеющим, дисциплинарных взысканий;

- работникам, не доработавшим до назначения льготной пенсии по Списку №2 вредности на производстве, утвержденном Постановлением Кабинета Министров СССР № 10 от 26 января 1991 г., менее 2-х лет;

- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 14 лет.

При спорных вопросах по сокращению численности или штата учреждения в отношении сотрудников с равными правами, Работодатель оставляет право выбора за собой.

8.9. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

8.10. Работодатель принимает меры по содействию занятости:

- оформляет досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель от первичной организации Профсоюза (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса РФ);

- предоставляет освободившиеся в учреждении рабочие места высвобождаемым работникам с учетом их квалификации и компетенции.

8.11. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

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

8.12. В случае сокращения штатной единицы, должности, профессии работника, работодатель обязан предложить этому работнику другую вакантную должность (статья 180, часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

8.13. Работники, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю на вновь открывшиеся вакансии.

8.14. Увольнение работников, в связи с совершением ими проступков, несовместимых с дальнейшей работой в учреждении, систематическое невыполнение обязанностей, возложенных на работника трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка (на основании ст.81 ТК РФ), осуществляется по согласованию с первичной организацией Профсоюза.

8.15. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка (статья 178 Трудового кодекса РФ) при расторжении трудового договора в связи с:

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

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению суда или ГИТ;

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ;

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

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

8.16. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В сфере социальных льгот, гарантий и компенсаций стороны договорились:

9.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (глава 26 Трудового кодекса РФ).

9.2. Работодатель обязуется (статья 2 Трудового кодекса РФ):

9.2.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах определенных законодательством РФ.

9.2.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже, заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.2.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получения дополнительных льгот.

9.2.4. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.2.5. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.2.6. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.3. В случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных действующим законодательством (глава 24 Трудового кодекса РФ).

9.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы или переводе на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода. При переводе работника, в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 Трудового кодекса РФ).

9.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (статья 183 Трудового кодекса РФ).

9.6. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций, в случае повреждения здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания определяются федеральными законами (статья 184 Трудового кодекса РФ).

9.7. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (статья 185 Трудового кодекса РФ).

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года; работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления с согласованием дня (дней) освобождения от работы с работодателем. После прохождения работником диспансеризации, он представляет работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения работника от работы.

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

9.9. Профсоюз обязуется:

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

9.9.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием денежных средств, периодически информировать об этом работающих.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников стороны договорились:

10.1. Работодатель признает первичную организацию Профсоюза единственным представителем работников учреждения.

10.2. При принятии решений по социально – трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с первичной организацией Профсоюза и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией. Работодатель признает право первичной организации Профсоюза:

1) на информацию по следующим вопросам (статья 53 Трудового кодекса РФ, статья 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

2) на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора имеет право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 Трудового кодекса РФ, статья 19 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

10.3. Работодатель обязуется:

1) безвозмездно предоставлять первичной организации Профсоюза помещение для проведения заседаний, хранения документации, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, организует за свой счет уборку помещений (ст. 377 Трудового кодекса РФ, статья 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2) по мере необходимости, безвозмездно предоставлять председателю первичной организации Профсоюза транспортные средства и оргтехнику, необходимую для выполнения функций, возложенных на первичную организацию Профсоюза (ст.377 Трудового кодекса РФ);

3) перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% начисленной заработной платы (ст. 377 Трудового кодекса РФ);

4) предоставлять первичной организации Профсоюза возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации с предоставлением помещения, в согласованном порядке и сроки (ст. 377 Трудового кодекса РФ);

5) распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст. 375 Трудового кодекса РФ, статья 26 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

6) предоставлять в установленном законодательством порядке первичной организации Профсоюза информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

10.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора первичная организация Профсоюза обязуется:

1) содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

2) обеспечивать помощь и контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

3) обеспечивать помощь и контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

4) участвовать в тарификационных комиссиях учреждения, с целью обеспечения контроля за правильностью и полнотой установления дополнительных выплат предусмотренных нормативно - правовыми актами.

5) совместно с администрацией учреждения разрабатывать Положения о порядке оплаты труда работников.

10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной организации Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в выборных органах Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель с учетом мнения первичной организации Профсоюза разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ);

- о разработке и утверждении правил и инструкции по охране труда работников (ст. 212 Трудового кодекса РФ);

- определяющие порядок проведения аттестации работников (ч.3 ст.81 Трудового кодекса РФ);

- об оплате труда (положение об оплате труда) (ст. 135 Трудового кодекса РФ);

- о стимулирующих выплатах (положение о премировании, надбавках и т.д.) (ст. 144 Трудового кодекса РФ);

- об оплате труда в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ);

- о нормировании труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);

- об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 Трудового кодекса РФ);

- устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования, о введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ);

- о снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 Трудового кодекса РФ);
- о создании комитета по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- графики работы (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам (ч. 4 ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- устанавливающие порядок разделения рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- о проведении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 4 ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- о системе оплаты труда и стимулировании труда (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- форма расчетного листка о составных частях заработной платы (ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 Трудового кодекса РФ);
- перечень профессий и должностей на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющих на работах местах вредных и (или) опасных факторов (статья 212 Трудового кодекса РФ).

Порядок учета мнения первичной организации Профсоюза при принятии локальных нормативных актов производится в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ.

10.6. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим коллективным договором порядка согласования или учета мнения первичной организации Профсоюза, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

10.7. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.8. Представители работников вправе уполномочивать любых физических и юридических лиц на право представления интересов работников – членов первичной организации Профсоюза МУЗ «Городская детская поликлиника» в судебных органах.

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Руководитель учреждения берет на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры по урегулированию возникающих трудовых споров.

11.2. При возникновении конфликтов и разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий проводят консультации, формируют примирительную комиссию из двух человек, по одному с каждой стороны.

11.3. При ухудшении финансового положения учреждения, возможности ликвидации, банкротства и других негативных финансовых последствий для организации (и как следствие работников) стороны настоящего коллективного договора могут прийти к взаимному согласию, приостановить ряд положений договора до улучшения условий деятельности учреждения, составив соответствующее соглашение.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (часть 4 статьи 43 Трудового кодекса РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (часть 5 статьи 43 Трудового кодекса РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (часть 6 статьи 43 Трудового кодекса РФ).

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (часть 8 статьи 43 Трудового кодекса РФ).

12.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляет администрация и первичная организация Профсоюза учреждения. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Представителям сторон предоставляется право производить контроль над выполнением коллективного договора в рабочее время.

Стороны обязуются отчитываться о выполнении коллективного договора один раз в год.

12.4. Работодатель и работники учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

12.5. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.6. Стороны обязуются принимать участие в рассмотрении всех случаев нарушения условий настоящего договора, а также в решении вопросов о привлечении к ответственности виновных лиц. Все спорные вопросы, связанные с заключением, исполнением и изменением условий коллективного договора, стороны будут стремиться разрешить путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, добровольности принятия на себя обязательств и реальности исполнения этих обязательств.

12.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся сторонами в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для его заключения (статья 44 Трудового кодекса РФ).

12.8. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.9. Оригинал коллективного договора находится у юрисконсульта и в первичной организации Профсоюза, электронная копия коллективного договора в каждом подразделении и на официальном сайте учреждения. Руководители структурных подразделений ГБУЗ «Городская детская поликлиника» являются ответственными за хранение электронной версии коллективного договора, а также создают условия беспрепятственного доступа работникам для ознакомления с текстом документа.

12.10. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

Коллективный договор с приложениями принят на конференции работников.