

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**АДМИНИСТРАЦИИ**

**И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**ГБУЗ МО «САНАТОРИЙ ПУШКИНО»**

**(2021 – 2023 гг.)**

**Московская область**

**г. Пушкино**

**2020 года.**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и другими нормативными правовыми актами и направлен на обеспечение защиты социально-экономических прав и интересов работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Санаторий Пушкино» (далее Учреждение).

1.2. **Сторонами настоящего Договора являются:**

1.2.1. Работники Учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета Учреждения (далее - Профсоюзный комитет), уполномоченного на представительство Уставом Профсоюза работников Государственных учреждений;

1.2.2. Работодатель, в лице директора Учреждения, действующего на основании Устава Учреждения.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Учреждения, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

1.4. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, устанавливает минимальные социальные гарантии работникам Учреждения и не ограничивает прав Работодателя в расширении этих гарантий за счет собственных средств Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.5. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения.

1.7. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении Коллективного договора.

1.8. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 (трех) лет.

1.10. Стороны обязуются вносить вопрос о продлении действия Договора за 3 (три) месяца до окончания его срока. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в 7 (семи) дневный срок начать переговоры.

1.11. Если ни одна из сторон не внесет вопрос о продлении срока действия Коллективного договора, то Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или дополнят действующий.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения Трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение срока его действия, в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не установлено действующим законодательством РФ.

1.14. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, представляющим их интересы в области труда и социально-экономических отношений.

1.15. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.16. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.17. Профсоюзный комитет гарантирует защиту работника в части реализации настоящего Договора на основании письменного обращения его в Профком Учреждения.

1.18. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников Учреждения.

1.19. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями и соответствующими органами по труду.

1.20. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение не реже 2 (двух) раз в год.

1.21. Подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями направляется на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области.

1.22. **Общие обязательства Сторон:**

1.22.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.22.1.1. добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

1.22.1.2. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективном договором;

1.22.1.3. предоставлять работу, обусловленную Трудовым договором;

1.22.1.4. создавать безопасные условия труда;

1.22.1.5. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;

1.22.1.6. повышать профессиональный уровень работников;

1.22.1.7. реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.22.1.8. осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

1.22.2. Принимать решения при обязательном участии Профсоюзного комитета в следующих случаях:

1.22.2.1. при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, в случаях предусмотренных действующим Трудовым законодательством РФ (ст. 82 ТК РФ);

1.22.2.2. при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении Трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

1.22.2.3. при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229, 229.1., ст. 229.2., ст. 229.3., ст. 230 ТК РФ).

1.22.3. Принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

1.22.3.1. ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 (шести) месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

1.22.3.2. отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);

1.22.3.3. увольнение работников, являющихся членами профсоюза по (п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ);

1.22.3.4. сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

1.22.3.5. расторжение Трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

1.22.3.6. привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в (ст. 99 ТК РФ);

1.22.3.7. составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

1.22.3.8. разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);

1.22.3.9. привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

1.22.3.10. утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

1.22.3.11. установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);

1.22.3.12. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

1.22.3.13. установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

1.22.3.14. конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

1.22.3.15. определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

1.22.3.16. принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

1.22.3.17. принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

1.22.3.18. утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

1.22.3.19. установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);

1.22.3.20. разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

1.22.4. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

1.22.4.1. в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;

1.22.4.2. в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

1.22.4.3. в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);

1.22.4.4. в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ).

1.22.5. Только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ) допускается, помимо общего порядка увольнения, увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

1.22.6. По требованию Профсоюзного комитета Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении со стороны представителя Работодателя, руководителем структурного подразделения Учреждения их заместителями Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы о труде, условий Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК).

1.22.7. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.22.7.1. содействовать в Учреждении, укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;

1.22.7.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;

1.22.7.3. обеспечить контроль за обеспечением Работодателем безопасных и здоровых условий труда.

1.22.8. Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения Договора.

1.22.9. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1. **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. **Стороны договорились о том, что:**

2.1.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ);

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в 2 (двух) экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание Трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ;

2.1.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. При заключении Трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 (шести) месяцев).

2.3. **Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:**

2.3.1. Беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 (полутора) лет;

2.3.2. Лиц, не достигших возраста 18 (восемнадцати) лет;

2.3.3. Лиц, окончивших имеющие Государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 (одного) года со дня окончания образовательного учреждения;

2.3.4. Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между Работодателями;

2.3.5. Лиц, заключающих Трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев;

2.3.6. Иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 70, 207 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.4. Срочный Трудовой договор, может быть, расторгнут досрочно по соглашению сторон или при нарушениях Работодателем норм Трудового законодательства РФ и нормативных правовых актов, содержащих нормы Трудового права (ч.1,3 ст.80 ТК РФ).

2.5. Расторжение Трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.6. Изменения условий Трудового договора оформляется путем составления дополнительного Соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного Трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

2.7. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением Трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 года № 1032-1 (ред. от 09.03.2016 года) и ст. 178-181 ТК РФ.

2.8. Стороны обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.10. **Работодатель обязуется:**

2.10.1. В 5 (пяти) дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации (учреждения), Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст. 68 ТК РФ);

2.10.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий Трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ);

2.10.3. Сохранять за работником, получившим производственную травму или профессиональное заболевание, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4 (четырех) месяцев;

2.10.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в обособленных структурных подразделениях.

2.11. **Профсоюзный комитет обязуется:**

2.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении Трудовых договоров с работниками;

2.11.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем Трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.11.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением Трудовых договоров, пенсионным вопросам.

1. **ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. **Стороны договорились:**

3.1.1. Оплату труда работников Учреждения производить в соответствии с условиями труда и действующим законодательством, Трудовым кодексом РФ;

3.1.2. Оплата труда работников Учреждения регулируется Постановлением Правительства Московской области от 02.12.2015 года № 1162/45 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Санаторий Пушкино» и о признании утратившим силу некоторых постановлений Правительства Московской области» и Постановлением Правительства Московской области от 03.07.2007 года № 483/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области»;

3.1.3. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, не может быть ниже установленного Федеральным законом;

3.1.4. Оплата труда производится в строгом соответствии с действующим Трудовым Кодексом РФ согласно плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий год, утвержденному Учредителем и штатного расписания Учреждения, но не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Московской области. Минимальный размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже МРОТ.

3.2. **Выплату заработной платы производить 2 (два) раза в месяц:**

3.2.1. За 1 (первую) половину месяца – 20 (двадцатого) числа текущего месяца, за 2 (вторую) половину месяца – 5 (пятого) числа следующего месяца. В случае, когда день зарплаты совпадает с выходными или праздничными днями, выплату производить накануне в рабочее время. Предоставлять работникам расчетные листки о начислении заработной платы;

3.2.2. Заработная плата работников за 1 (первую) половину месяца устанавливается в размере 35 (тридцати пяти) процентов % от должностного оклада;

3.2.3. В отношении работников Учреждения, при осуществлении трудовой функции которых не может быть соблюдена установленная ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, т.е. для работников, работающих по сменному графику (за исключением работников, работающих на опасном объекте – котельной), установить суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью в 1 (один) календарный год.

3.2.4. Для работников котельной установить суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 (первый) квартал;

3.2.5. Руководителями структурных подразделений обеспечивается ежемесячное предоставление в отдел по взаимодействию с ЦБ МО сведений о фактически отработанном времени работников;

3.2.6. При суммированном учете расчет зарплаты за месяц производится из установленного работнику оклада с применением нормы рабочих часов данного месяца по производственному календарю, исходя из 5 (пяти) дневной рабочей недели;

3.2.7. Выплаты за переработанные часы производятся работникам по итогам учетных периодов;

3.2.8. Введение, замена и пересмотр норм, оплаты труда производится Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. О введении новых норм труда работники должны быть предупреждены не позднее, чем за 2 (два) месяца, (ст. 162 ТК РФ);

3.2.9. Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (тарифную ставку) работника и учитываются во всех случаях при исчислении среднего заработка.

3.3. **Формы и системы оплаты труда:**

3.3.1. Под формой заработной платы подразумевается соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка.

3.4. **Стороны договорились:**

3.4.1. В структурных подразделениях Учреждения применяется основная форма заработной платы – повременная, а система оплаты труда - повременно-премиальная;

3.4.2. Оплату труда работников структурных подразделений производить за фактически отработанное время в соответствии с должностными окладами (тарифными ставками) с учетом степени сложности и интенсивности выполненной работы, уровня квалификации работника;

3.4.3. Стороны пришли к соглашению, что работникам структурных подразделений, перешедшим на «ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ», с условием финансирования за объемы выполненных ими работ и не заработавших необходимых сумм для формирования гарантированного фонда оплаты труда, при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении объема работ, обусловленных договором, гарантируется фонд оплаты труда, включающий оклад (тарифную ставку), компенсационные выплаты за вредные условия труда, обязательные стимулирующие выплаты за стаж работы по тарификационному списку.

3.5. **Гарантии и компенсационные выплаты:**

3.5.1. Гарантии – средство, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

3.5.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей;

3.5.3. Компенсационные выплаты призваны обеспечить повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за дополнительные виды работ, не входящие и должностные обязанности работника, но непосредственно связанные с их выполнением и др.;

3.5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (тарифным ставкам) работников в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

3.5.5. Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на компенсационные выплаты в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и является приложением к настоящему Коллективному договору;

3.6. **Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за работу в ночное время:**

3.6.1. Ночным временем считается время с 22:00 часов до 06:00 часов утра по Московскому времени;

3.6.2. Оплата работы персонала в выходные (суббота и воскресенье) и нерабочие праздничные дни в рамках нормы рабочего времени;

3.6.3. В соответствии со ст. 153 ТК РФ за работу, выполненную в рамках нормы рабочего времени, определенной трудовым договором устанавливается компенсационная выплата:

3.6.3.1. в нерабочие праздничные дни – в 2 (двойном) размере;

3.6.3.2. выходные (суббота и воскресенье) – в 2 (двойном) размере.

3.6.4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в 1 (одинарном) размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.7. **Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:**

3.7.1. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа), (ст. 152 ТК РФ);

3.7.2. **Сверхурочная работа** – работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

3.7.2. **Сверхурочная работа оплачивается** - за первые 2 (два) часа работы в 1,5 (полуторном) размере, за последующие часы – в 2 (двойном) размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7.3. Не считается сверхурочной работой:

3.7.3.1. ненормированный рабочий день;

3.7.3.2. работа при неполном рабочем дне в пределах полного рабочего времени;

3.7.3.3. работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в порядке внешнего и внутреннего совместительства.

3.7.4. Работа по совместительству (кроме дежурств) оплачивается в пределах нормы времени, определенной в Трудовом договоре, в соответствии с условиями оплаты по совместительству (ТК РФ ст.282 – 287).

3.7.5. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном нормативном правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

3.7.6. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для направляемых в служебные командировки, (ст. 187 ТК РФ).

3.7.7. За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

3.7.8. Оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ):

3.7.8.1. время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 (двух третей) средней заработной платы работника;

3.7.8.2. время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 (двух третей) тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

3.7.8.3. время простоя по вине работника не оплачивается.

3.7.8.4. о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

3.7.9. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по вине Работодателя (ст. 155 ТК РФ):

3.7.9.1. при невыполнении норм труда, неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника. При невыполнении по причинам, независящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется 2/3 (двух третей) тарифной ставки (оклада). При невыполнении по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы;

3.7.9.2. время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивается из расчета среднего заработка;

3.7.9.3. работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, сохраняется их прежний средний заработок в течение 2 (двух) месяцев со дня перевода.

3.7.10. Компенсации беременным женщинам:

3.7.10.1. беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения обязательных медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

3.7.10.2. беременной женщине сохраняется средний заработок за время освобождения ее по медицинскому заключению от тяжелой работы на время перевода на более легкую;

3.7.10.3. перерывы для кормления ребенка (детей) в возрасте до 1,5 (полутра) лет включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.8. **Стимулирующие выплаты:**

3.8.1. Стимулирующие выплаты призваны усилить трудовую мотивацию работников, способствовать закреплению в организации опытных и квалифицированных кадров. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы в соответствии с «Положением об установлении надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера в ГБУЗ МО «Санаторий Пушкино».

1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

4.1.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом;

4.1.2. Рабочее время по совместительству не может превышать месячную норму рабочего времени;

4.1.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 (сорок) часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 (тридцати девяти) часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). Продолжительность работы врача стоматолога 33 (тридцать три) часа в неделю (Постановление № 101 от 14.02.2003 года (Приложение № 2)

4.1.4. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации (Федерального закона от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации») 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

4.1.5. Для работников в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю. Для работников - инвалидов рабочий день устанавливается в соответствии с медицинскими заключениями.

4.1.6. В соответствии со ст. 103 ТК РФ под сменной работой понимается работа в 2 (две), 3 (три) или 4 (четыре) смены. Данный режим работы вводится, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. В частности, при круглосуточном режиме работы рабочие места, определенные штатным расписанием для данного подразделения, должны быть заняты в течение всех 24 (двадцати четырех) часов. Продолжительность смены законодательством не определена. Ограничения ее продолжительности касаются только несовершеннолетних работников, инвалидов и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 94 ТК РФ).

Учреждение в целях организации оказания медицинских услуг вправе прибегнуть к 2 (двух) сменному (24 ч./12 ч.) продолжительности рабочей смены либо 3 (трех) сменному (24 ч./8 ч.) режиму работы.

4.1.7. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиком сменности для следующих служб:

4.1.7.1. дежурного медицинского персонала;

4.1.7.2. инструктора – методиста по лечебной физкультуре;

4.1.7.3. горничных;

4.1.7.4. работников котельной;

4.1.7.5. службы питания;

4.1.7.6. специалистов 1 (первой) категории отдела по реализации путевок и размещению отдыхающих;

4.1.7.7. дежурного водителя.

4.1.8. В нем должны быть отражены:

4.1.8.1. учетный период (неделя, месяц, квартал, год и т.д.);

4.1.8.2. продолжительность рабочей смены;

4.1.8.3. порядок перехода работников из одной смены в другую, действия работника при неявке сменщика.

4.2. **Работодатель обязуется:**

4.2.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для следующих работников:

4.2.1.1. беременных женщин;

4.2.1.2. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет);

4.2.1.3. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.2.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 (два) месяца, и не менее чем за 3 (три) месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 (шести) месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.2.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за 1 (один) месяц до введения их в действие. Работа в течение 2 (двух) смен подряд запрещается.

4.2.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать 1 (одного) года.

4.2.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в 2 (двух) кратном размере или компенсировать отгулом. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 (трех) лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 (пяти) лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 (восемнадцати) лет.

4.2.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на 1 (один) час.

4.2.7. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в 2 (двух) случаях:

4.2.7.1. выполнения сверхурочной работы;

4.2.7.2. если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

1. **ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 (двадцати восьми) календарных дней (основной отпуск), с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, ст. 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 (тридцати одного) календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

5.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 (шести) месяцев непрерывной работы в Учреждении, за 2 (второй) и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 (шести) месяцев.

5.3. **До истечения 6 (шести) месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:**

5.3.1. Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

5.3.2. Работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;

5.3.3. Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 (трех) месяцев;

5.3.4. В других случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за вредные условия труда, составляет 7 (семь) календарных дней.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к Трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 (семь) календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и Коллективным договором. Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных для здоровья условиях труда утверждается директором Учреждения и согласовывается с Профсоюзным комитетом.

Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день утверждается директором Учреждения и согласовывается с Профсоюзным комитетом и является приложением к настоящему Коллективному договору. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

5.6. В целях повышения социальной защищенности работников и закрепления кадров дополнительно, в случае отсутствия специальной оценки условий труда, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника, устанавливается Трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, утверждается директором Учреждения и согласовывается с Профсоюзным комитетом ежегодно, с учетом своих производственных и финансовых возможностей.

5.7. За ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный отпуск, продолжительностью не менее 3 (трех) календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

5.8. Дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску и исчисляется в календарных днях.

5.9. **Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в случае:**

5.91. В связи с бракосочетанием работника – 3 (три) дня;

5.9.2. На похороны близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер) – 3 (три) дня;

5.9.3. Матерям первоклассников 1 (первого) сентября – 1 (один) день (ст. 128 ТК РФ).

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

5.10.1.1. участникам Великой Отечественной войны – до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году;

5.10.1.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

5.10.1.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

5.10.1.4. работающим инвалидам – до 60 (шестидесяти) календарных дней в году;

5.10.1.5. работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 (пяти) календарных дней в году;

5.10.1.6. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

5.11. **Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ):**

5.11.1. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией;

5.11.2. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесений ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.11.3. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, а также ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользуемый отпуск при увольнении).

5.12. Для отдельных категорий работников устанавливается преимущественное право о предоставлении отпуска в летнее (с мая по сентябрь) или иное удобное для них время.

5.12.1. К этой категории относятся:

5.12.1.1. родители, воспитывающие часто болеющих детей и нуждающихся в оздоровлении в летнее время по медицинскому заключению;

5.12.1.2. диспансерные больные, нуждающиеся в оздоровлении в летний период по медицинскому заключению или в сроки, необходимые для прохождения оздоровления по путевкам;

5.12.1.3. работники, которым выделена путевка на санаторно-курортное лечение;

5.12.1.4. работники с профессиональным заболеванием;

5.12.1.5. матери, воспитывающие 2 (двух) и более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет в неполных семьях;

5.12.1.6. в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

5.13. В иных случаях предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника в соответствии с ТК РФ.

1. **УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**
	1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно правовыми актами по охране труда гарантирует право работников на охрану труда и обязуется обеспечивать соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ.
	2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, медицинского и хозяйственного оборудования.
	3. Формировать в учреждении совместно с выборным органом первичной организации Профсоюза комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и представителей работодателя и обеспечивать их эффективную работу.
	4. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
	5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.
	6. **Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, разработанным с учетом:**

6.6.1. Приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России от «30» мая 2003 года № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30 (тридцати) часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

6.6.2. Постановления Правительства Российской Федерации от «06» июня 2013 года № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

6.6.3. Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от «25» октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» при наличии вредных условий труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда.

6.7. **Повышать оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда:**

6.7.1. При классе 3.1. условий труда на рабочем месте на 4 (четыре) процента %; Медицинским работникам на 15 (пятнадцать) процентов %;

6.7.2. При классе 3.2. условий труда на рабочем месте на 4 (четыре) процента %;

6.7.3. При классе 3.3. условий труда на рабочем месте на 4 (четыре) процента %;

6.8. Устанавливать работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по специальной оценки условий труда сокращенное рабочее время не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

6.9. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия.

6.10. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.11. На основании приказа Минздравсоцразвития РФ от «17» декабря 2010 года № 1122н обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

6.12. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

6.13. Организовать выдачу бесплатно молока или равноценных продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития № 45н от 16.02.2009 года).

6.14. Проводить в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников. 6.15. Проводить внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.16. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных Профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

6.17. Рассматривать представления Профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюзный инспектор вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений.

6.18. Расследовать и учитывать в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

6.19. Обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.20. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.21. Иметь комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.22. Оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от «17» января 2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.23. Направлять в областную организацию Профсоюза извещения о каждом несчастном случае на производстве. В состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, включать представителя выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.24. Обучать за счет своих средств уполномоченных лиц по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 08.04.1994 года № 30 «Об утверждении рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива». Уполномоченным по охране труда предоставлять не менее 2 (двух) часов в неделю с сохранением оплаты для выполнения контрольных функций в период рабочего времени.

6.25. **Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:**

6.25.1. Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей;

6.25.2. Доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей;

6.25.3. Бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.26. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.27. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных Коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия

труда.

6.28. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.

6.29. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.30. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.31. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.32. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

1. **ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. **Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:**

7.1.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников;

7.1.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета;

7.1.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом;

7.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

7.1.4.1. семейные при наличии 2 (двух) и более иждивенцев;

7.1.4.2. лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

7.1.4.3. работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

7.1.4.4. руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.1.5. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.2. **Работодатель обязуется:**

7.2.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

7.2.1.1. издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

7.2.1.2. не позднее, чем за 2 (два) месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

7.2.2. Освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции;

7.2.3. Не менее чем за 3 (три) месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение Трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ);

7.2.4. В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников;

7.2.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

7.2.6.1. предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;

7.2.6.2. с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 (шести) месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ);

7.2.6.3. при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

7.3. **Профсоюзный комитет обязуется:**

7.3.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором;

7.3.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

7.3.3. Предпринимать предусмотренные законодательством РФ меры по предотвращению массовых сокращений работников.

1. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

8.1. Работодатель обязуется рассматривать все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности и штата, предварительно с участием Профсоюзного комитета.

8.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работодатель выплачивает увольняемым работникам, выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором.

8.3. При проведении реструктуризации Учреждения обеспечить участие Профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов Учреждения и работников.

8.4. Предварительно (не менее чем за 2 (два) месяца) письменно сообщить Профсоюзному комитету о возможном увольнении работников, а в случае возможного массового увольнения работников – не менее чем за 3 (три) месяца, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение Трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

8.5. Работодатель осуществляет бесплатную перевозку работников к месту работы и обратно при наличии возможности, в соответствии с утвержденным графиком.

1. **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГБУЗ МО «САНАТОРИЙ ПУШКИНО»**

9.1. **Работодатель обязуется:**

9.1.1. Выделять для деятельности профсоюзного комитета 1 (один) оплачиваемый день в месяц для выполнения профсоюзной работы председателю профсоюзного комитета;

9.1.2. Дополнительно к очередному отпуску предоставлять 5 (пять) оплачиваемых дня председателю профсоюзного комитета;

9.1.3. При необходимости предоставлять членам профсоюзного комитета транспорт;

9.1.4. С членов профсоюза при наличии их письменных заявлений, ежемесячно из заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации здравоохранения Московской области 1 (один) процент % членских взносов из заработной платы.

1. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

10.1. **Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о Коллективных договорах и соглашениях:**

10.1.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

10.1.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

10.1.3. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные Согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств;

10.1.4. Настоящий Коллективный договор подписан в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу;

10.5. Коллективный договор принят на общем собрании коллектива ГБУЗ МО «Санаторий Пушкино» «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года.

Приложение:

1. Перечень профессий ГБУЗ МО «Санаторий Пушкино» с вредными и опасными для здоровья условиями труда на 2-х листах;

2. Перечень должностей ГБУЗ МО «Санаторий Пушкино», работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, связанная с ненормированным рабочим днем на 1-м листе;

3. Положение об установлении надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера в ГБУЗ МО «Санаторий Пушкино» на 5-и листах;

4. Порядок начисления и выплаты работникам ГБУЗ МО «Санаторий Пушкино» годового премиального вознаграждения на 3-х листах;

5. Порядок начисления и выплаты работникам ГБУЗ МО «Санаторий Пушкино» премии по результатам работы за месяц (ежемесячная премия) на 3-х листах;

6. Правила внутреннего трудового распорядка ГБЗ МО «Санаторий Пушкино» на 24-и листах.

Директор И.В. Хромовских

Председатель профкома С.В. Забродин