

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения

города Москвы

«Психиатрическая клиническая больница № 5

Департамента здравоохранения города Москвы»

(ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 15 июля 2022 года по 14 июля 2025 года

От работодателя

Главный врач

ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ»



Д.В. Целищев

«15 июля» 2022

От работников

Заместитель председателя

МОО-ППО ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ»



Е.В. Васильев

«15 июля» 2022

Москва, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОГЛАВЛЕНИЕ	2
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	4
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	7
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	9
ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
ОПЛАТА ТРУДА	14
ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	15
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ	20
ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ	23
ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА	25
ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:	27
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	27
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	28
ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников	29
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	29
ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	311
УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА	32
ОПЛАТА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	33
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА	35
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	36
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	40
ПОЛОЖЕНИЕ о премировании	42

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения трудового законодательства, является актом согласительного-договорного процесса, в котором каждая из Сторон признает другую в качестве полномочного представителя противоположной Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства.

1.2. Настоящий Договор заключен с целью регулирования трудовых, социально-экономических отношений между Работодателем и Работниками, направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения, на повышение жизненного уровня Работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы «Психиатрическая клиническая больница № 5 Департамента здравоохранения города Москвы» (сокращенное наименование организации: ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ»), в лице главного врача Целищева Дмитрия Вениаминовича, именуемого далее «Работодатель», и работники ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ», в лице заместителя председателя Местной общественной организации – Первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Психиатрическая клиническая больница № 5 Департамента здравоохранения города Москвы» Профессионального союза работников здравоохранения города Москвы (сокращенное наименование МОО – ППО ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ» ПСРЗ г. Москвы), в лице заместителя председателя Васильева Евгения Витальевича, именуемой далее «Профком».

1.4. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым Соглашением и распространяется на всех работников Учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.5. Регулирование социально-трудовых отношений в Учреждении, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Коллективного договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за

выполнением Договора осуществляется Комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения города Москвы «Психиатрическая клиническая больница № 5 Департамента здравоохранения города Москвы» (далее – Комиссия), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон. Состав комиссии утверждается локально – нормативным актом.

1.6. Комиссия осуществляет толкование положений Коллективного договора. Разъяснения Комиссии по вопросам применения положений Коллективного договора являются обязательными и доводятся до сведения Работников и Работодателя в письменной форме.

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

1.8. Коллективный договор заключен на 3 года с 15 июля 2022 г. по 14 июля 2025 г., вступает в силу со дня подписания его сторонами. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения при взаимном согласии.

1.9. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Работодатель обязуется, с учетом мнения Профсоюзного комитета, разработать и утвердить (при необходимости - переработать) положения и иные локальные нормативные акты, необходимые для реализации настоящего Договора и прямо указанные в его тексте.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- осуществлять постоянный контроль за состоянием охраны труда в ГБУЗ «ПКБ №5 ДЗМ».

2.2. Работодатель признает Профком единственным представителем работников больницы, уполномоченных его конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

2.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников больницы в рамках настоящего коллективного договора Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;
- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;
- осуществлять представительство и защиту интересов членов профсоюза с учетом норм, зафиксированных в трудовом договоре и настоящем коллективном договоре;
- содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2.6. Стороны, подписавшие договор, 1 раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива (конференции), информируют друг друга о действиях по его реализации.

2.7. Настоящий коллективный договор предусматривает, что Профком вправе в случаях принятия работодателем решений, нарушающих условия принятого договора, вынести работодателю представление (решение) Профкома об устранении этих нарушений. Работодатель обязан в недельный срок рассмотреть и дать мотивированный ответ по существу представления (решения) профкома.

2.8. Работодатель, Профком и работники учреждения, по вине которых нарушается законодательство о коллективных договорах и соглашениях, и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

2.9. Стороны признают, что взаимоотношения между ними строятся на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, признания взаимных прав, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу социально-трудовых отношений, открытости информации и сохранения ее конфиденциальности (в особых случаях), предупреждения социальных конфликтов, проведения консультаций и переговоров, реальности принятых обязательств, систематичности контроля за их исполнением и неотвратимости ответственности.

2.10. Доверительное сотрудничество направлено на совершенствование системы управления Учреждением, повышение производительности труда, поддержание трудовой дисциплины, повышение материального благосостояния Работников, создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, а также сохранения социального мира на период действия настоящего Договора.

2.11. Стороны договорились предпринимать все меры для предотвращения возможных трудовых споров в социально-экономической сфере. В случае возникновения разногласий разрешать их в первую очередь посредством прямых и открытых переговоров в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.12. Способствовать управлению Учреждения такими методами, которые в наибольшей степени обеспечивали бы культуру рабочего процесса и

сохранность имущества Работодателя, оказания услуг, их качество и экономичность.

2.13. Способствовать формированию корпоративной культуры Учреждения, развитию наставничества и молодежной политики.

2.14. Признавать достоинство каждого Работника, обеспечивать взаимное уважение.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.3. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Проводить политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя, результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых Работников;

3.5.2. Предоставлять работникам возможность освоения дистанционных образовательных программ с использованием интернет-портала непрерывного

медицинского и фармацевтического образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в порядке утвержденном локальным нормативным актом.

3.5.3. В целях адаптации медицинских работников – «молодых специалистов» в Учреждении, освоения ими в кратчайшие сроки должностных обязанностей, приобретения профессиональных компетенций, создания климата преемственности, поддержки и вовлеченности «молодых специалистов» в организационную культуру Учреждения, а также профессионального обучения, передачи профессиональных знаний, овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения поставленных организационных задач Работника, впервые приступившего или осваивающего особенности новой для него профессиональной деятельности, применять в Учреждении институт наставничества.

3.5.4. Предусмотреть в Положении об оплате труда Учреждения отдельную стимулирующую выплату для Работников, выступающих в роли наставников.

3.5.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке предварительный медицинский осмотр, инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности.

3.5.6. При приведении численности Работников в соответствие с объемом выполняемых работ по причине совершенствования технологических процессов, структуры управления, пересмотра норм трудовых затрат, при необходимости, регулировать численность Работников, прежде всего, за счет следующих мероприятий:

- естественный отток работников и временное ограничение их приема;
- направление Работников (с их письменного согласия) на прохождение дополнительного профессионального образования в соответствии с нуждами Учреждения;
- временная и сезонная занятость;
- применение в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;

3.6. Работодатель и его представители обязуются обеспечить защиту и сохранность персональных данных работников при их обработке;

3.7. В целях осуществления контроля за состоянием здоровья Работников, Работодатель обеспечивает, а первичная профсоюзная организация оказывает содействие в проведении предварительных и периодических медицинских осмотров, в порядке, сроки и объеме установленными действующим законодательством;

3.8. Профком обязуется:

3.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.8.2. Предоставлять в установленный срок свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

3.8.3. 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.

3.8.4. Представительствовать от имени Работников при возникновении трудовых споров по вопросам условий приема на работу, увольнения, профессионального продвижения, аттестации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора и должностными инструкциями должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами относятся к рабочему времени.

4.2. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемые с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени Работников Учреждения – не более 40 часов в неделю с общими выходными днями (суббота, воскресенье).

4.3.2. Обеспечивать сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ:

- для Работников, являющихся инвалидами I, II групп, - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю и т. д.

Конкретная продолжительность рабочего времени для каждой категории Работников указана в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.4. Определять нормальное число рабочих часов за учетный период исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день и/или неполную рабочую неделю, нормальное количество часов исчисляется пропорционально отработанному времени.

4.5. За норму рабочего времени принимается учетный период - один месяц.

4.6. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 12 часов. Работа в течение 2-х смен подряд запрещена. По согласованию с первичной профсоюзной организацией Работодатель имеет право устанавливать продолжительность ежедневной работы до 24 часов.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Это правило применяется также в отношении Работников, работающих по режиму сокращенного и неполного рабочего времени, в том числе по совместительству (внешнему и внутреннему).

4.8. При невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.9. Устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с оплатой труда работника пропорционально отработанному им времени.

4.10. Доводить графики работы до сведения Работников под подпись не позднее, чем за одну неделю до введения их в действие.

4.11. Порядок работы в ночное время регламентируется ст.96 ТК РФ.

– Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а

также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

— Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет, а также Работники, имеющие противопоказания в соответствии с медицинским заключением.

4.12. Первичная профсоюзная организация обязуется осуществлять контроль соблюдения Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, Правилами трудового распорядка и их соответствия нормам трудового законодательства Российской Федерации.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Видами времени отдыха являются:

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

Работодатель обязуется:

5.1. В течение рабочего дня предоставлять перерыв для отдыха и питания, перечень должностей, порядок предоставления перерыва с указанием места для отдыха и питания определены в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.2. Обеспечивать Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Предоставлять время перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня Работникам Учреждения, которое в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В отделениях, в которых по условиям работы невозможно предоставить фиксированное время перерыва для отдыха и приема пищи, Работникам предоставляется возможность

отдыха и приема пищи в течение рабочего дня без его увеличения, которое включается в рабочее время и оплачивается Работодателем.

5.4. Обеспечивать междусменный ежедневный отдых.

5.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. В отделениях, в которых приостановка работы в выходные дни невозможна, выходные дни предоставляются по скользящему графику в различные дни недели в соответствии с графиком работы.

5.6. Всем работникам больницы предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

5.7. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в больнице, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. В соответствии с законодательством Работникам ГБУЗ «ПКБ №5 ДЗМ» предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- За работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в текущем году за фактически отработанное в соответствующих условиях время. Компенсация за неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается при увольнении.
- За ненормированный рабочий день.
- В других случаях, предусмотренных федеральными законами и нормативными актами.

Категории работников и условия предоставления дополнительных отпусков определяется по согласованию с Профкомом.

5.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой отечественной войны - до 35 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости- до 14 дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 дней в году;
- работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, смерти близких родственников - до 5 дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, федеральными законами.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.13. Отпуска женщинам по беременности и родам регулировать согласно ст.255 ТК РФ.

5.14. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст.256 ТК РФ.

5.15. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст.257 ТК РФ.

5.16. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть

использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

5.17. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в течение календарного года одиноким и многодетным родителям (одному из родителей) по предоставлению документов.

5.18. Учитывать, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5.19. Часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, с письменного согласия работника можно заменять денежной компенсацией, за исключением случаев определенных в законе.

5.20. На основании отраслевого соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым соглашением.

5.21. Стороны пришли к соглашению, что Работник, использовавший ежегодный оплачиваемый отпуск авансом, при увольнении обязан в добровольном порядке компенсировать Работодателю дни ежегодного оплачиваемого отпуска, использованные авансом, путем внесения (или удержания Работодателем при окончательном расчете) необходимой суммы в бухгалтерию Учреждения.

5.22. Удержание за дни ежегодного основного оплачиваемого отпуска, использованного авансом, не производится, если Работник расторгает трудовые отношения по основаниям, указанным в п.п. 1,2, 4 ст. 81; п.п. 1,2,6,7 с. 83 ТК РФ.

5.23. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Оплата труда рабочих организации производится на основе положения о заработной плате.

6.3. Работодатель обязуется:

– Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором организации. Стороны договорились выплату заработной платы по участкам, производствам и подразделениям организации производить в следующие сроки: за первую половину месяца 20 числа, за вторую половину месяца 5 числа месяца, следующего за расчетным.

– Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, 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, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

– При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. В соответствии с действующим трудовым законодательством и соответствующими федеральными законами извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

– Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в части трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

– Осуществлять контроль за выполнением условий коллективного договора и соглашений.

– Требовать устранения выявленных нарушений.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется:

7.1.1. Совместно с профкомом ежегодно разрабатывать «Соглашение по охране труда».

7.1.2. Своевременно и в полном объеме выполнять комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда работодателя и профсоюзного комитета ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ».

7.1.3. Обеспечивать и осуществлять финансовые мероприятия по улучшению условий и охраны труда из бюджета больницы. При этом размер выделяемых средств, при расчете на каждого работающего, устанавливается Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

7.1.4. Обеспечивать работу созданной и действующей на паритетных началах комиссии по охране труда из представителей работодателя, членов профкома и работников больницы.

7.1.5. Оказывать помощь в работе уполномоченных по охране труда, организовывать их обучение по охране труда за счет средств больницы (или за счет средств Фонда социального страхования РФ).

7.1.6. Создать в подразделениях больницы папки с документацией по охране труда, находящиеся в общем доступе.

7.1.7. Осуществлять работу по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями ФЗ № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценки условий труда».

7.1.8. Совместно с комитетом по охране труда, созданной на паритетной основе организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах в больнице.

7.1.9. Создавать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

7.1.10. Организовывать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, инструментов и материалов, применяемых в работе.

7.1.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения по охране труда, а также не допускать к работе работников без средств индивидуальной защиты. Для всех поступающих на работу организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

7.1.12. Обеспечивать за счет собственных средств обязательный предварительных (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (в том числе психиатрические освидетельствования) работников.

7.1.13. Отстранять от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательного предварительного и периодического медицинских осмотров, а также психиатрическое освидетельствование.

7.1.14. Обеспечивать прохождение специального получения с проверкой знаний требований охраны труда руководителей и специалистов, а также председателя и членов комиссии больницы по проверке знаний требований охраны труда при поступлении на работу или назначении на должность в течение месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в обучающих организациях.

7.1.15. 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 экзамена, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.16. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в больнице, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти и представления соответствующих профсоюзных органов.

7.1.17. Проводить анализ производственного травматизма, аварий и профессиональных заболеваний в больнице, совместно с профкомом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

7.1.18. Заключать договоры с медицинскими учреждениями на прохождение периодических медицинских осмотров работников (1 раз в 5 лет для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

7.1.19. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

– выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с учетом предельно допустимых нагрузок для женщин (согласно Приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 14.09.2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) – 10 кг; подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг; разовый подъем тяжестей (без перемещения) – 15 кг;

– установить неполное рабочее время с оплатой труда пропорционально отработанному времени по заявлению женщин, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет и ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

7.1.20. При приеме на работу работникам бесплатно выдавать медицинские книжки.

7.1.21. Обеспечивать за счет средств больницы, в соответствии с установленными нормами спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролировать правильное их использование. Также бесплатно обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами.

7.1.22. На основании письменного заявления работников (электрогазосварщики) осуществлять замену выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов денежной компенсацией.

7.1.23. Информировать работников об условиях на рабочих местах, в том числе по результатам специальной оценки условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов и положенных гарантиях и компенсациях работникам, занятым на вредных и опасных условиях труда.

7.1.24. Организовывать наличие помещений социально-бытового назначения: для приема пищи, комнат отдыха.

7.1.25. Своевременно и в полном объеме расследовать каждый несчастный случай.

7.1.26. Рассматривать результаты расследования несчастного случая на производстве с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от членов семьи погибшего (умершего), которое подается в произвольной форме в учреждение, где произошел несчастный случай (Московское трехстороннее соглашение на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей).

7.1.27. Совместно с профсоюзом создавать и обеспечивать деятельность комиссии по трудовым спорам.

7.1.28. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников - профсоюза) и (или)

работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и профсоюз, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются профсоюзом с последующим утверждением на общем собрании работников.

7.1.29. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

7.1.30. В соответствии со статьей 171 ТК РФ членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.1.31. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

7.1.32. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Совместно с работодателем ежегодно разрабатывать и заключать «Соглашение по охране труда».

7.2.2. Принимать участие в разработке мероприятий по охране труда.

7.2.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. При выявлении нарушений направлять работодателю обязательные для исполнения представления об устранении выявленных нарушений, в том числе о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни или здоровью работников. В случае необходимости информировать об этом органы государственного надзора.

7.2.4. Проводить разъяснительную работу среди работников больницы по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

7.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявленных в ходе расследования.

7.2.6. Оказывать консультационную правовую помощь лицам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве или получившим профессиональное заболевание, представлять интересы членов профсоюза в суде.

7.2.7. Принимать меры к активизации работы комиссии и избранных уполномоченных по охране труда за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, а также рассматривать вопросы поощрения уполномоченных за работу без травм и нарушений требований охраны труда.

7.2.8. Силами уполномоченных по охране труда, представителями профсоюза в составе совместной комиссии по охране труда осуществлять общественный контроль за выполнением работодателем и его представителями действующего законодательства по охране труда, за своевременным предоставлением положенных льгот и компенсаций работникам больницы (предоставлением дополнительных отпусков, обеспечением средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, предоставление денежной компенсации за выдачу молока отдельным категориям работников).

7.2.9. Совместно с работодателем принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда, невыполнением обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

8.1. В целях реализации социальной поддержки и удовлетворении нужд и интересов Работников ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ», Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством РФ гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий за счет собственных средств (при их наличии) при заключении коллективного договора.

8.1.2. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление, получение дополнительных льгот.

8.1.4. Оказывать содействие Работникам Учреждения в получении квалифицированной медицинской помощи.

8.1.5. Осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению и снижению заболеваемости Работников (медицинские осмотры, вакцинация).

8.1.6. Содействовать повышению уровня образования и профессиональному росту Работников Учреждения.

8.1.7. Порядок обучения Работников:

- Сохранять средний заработок за работниками при профессиональной переподготовке по направлению работодателя, освоения учебных программ в рамках непрерывного медицинского образования, предусматривающих очное обучение, повышении квалификации.

- Обеспечивать медицинским работникам возможность дистанционного обучения во время работы на рабочем месте в рамках программ непрерывного медицинского образования. Порядок предоставления определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

- Обеспечивать гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.

8.1.8. Оказывать материальную поддержку работникам, при наличии финансовых возможностей:

- Выплачивать денежные вознаграждения кадровым Работникам Учреждения в связи с юбилейными датами и в других случаях по ходатайству руководителя отделения/подразделения. Размер вознаграждения устанавливается Работодателем с учетом финансовых возможностей Учреждения, но не более 2 должностных окладов.

- В случае смерти Работника Учреждения или в случае смерти близких родственников Работника (родители, дети, супруг) предоставлять единовременную материальную помощь в размере 20 000 рублей с учетом финансовых возможностей Учреждения.

- Оказывать материальную помощь в случае длительности болезни более трех месяцев подряд.

- Осуществлять компенсацию расходов Работникам за предварительный и периодический медицинские осмотры. осуществлять компенсацию расходов за дополнительные обследования, назначенные врачом-профпатологом при прохождении периодических профилактических осмотрах.

- Осуществлять компенсацию проезда на общественном транспорте Работникам, чья работа носит разъездной характер и при организации поста в других лечебных учреждениях, либо обеспечить транспортом.

- Оказывать материальную помощь в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, ураган и др.).

- Выплачивать денежные вознаграждения Работникам в связи с Днем медицинского работника в размере, установленным приказом Главного врача.

- Поощрять участие Работников в спортивных и культурно-массовых мероприятиях, в проводимых конкурсах профессионального мастерства.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Оказывать материальную помощь Работникам Учреждения - членам профсоюза на основании личного заявления и ходатайства профгруппы за счет средств профсоюзного бюджета, а также выделять единовременное материальное вознаграждение работникам-юбилярам (50, 60, 70 и 80 лет), согласно Положению об оказании материальной помощи.

8.2.2. Приобретать памятные подарки или оказывать денежное вознаграждение из средств профсоюзного бюджета при экономии денежных средств:

- ветеранам Великой Отечественной войны - к празднованию Дня Победы - 9 Мая;

- участникам боевых действий в составе ВС СССР и России – 23 февраля.

- участникам спортивных и культурно-массовых мероприятий, Работникам Учреждения - членам Профсоюза.

8.2.3. Организовывать для Работников Учреждения и членов их семей экскурсии по Москве, Московской области и по регионам Российской Федерации с частичной оплатой из средств профсоюзного бюджета.

8.2.4. Обеспечивать Работников Учреждения и членов их семей билетами на концерты и спектакли за счет профсоюзного бюджета при наличии финансовых возможностей.

8.2.5. Ежегодно обеспечивать детей Работников Учреждения новогодними подарками (возраст детей до 14 лет, при наличии финансовых возможностей).

8.2.6. Ежегодно обеспечивать Работников Учреждения – членов профсоюза памятными подарками к Новому году и Дню медицинского работника (при наличии финансовых возможностей).

8.2.7. Предусмотреть приобретение памятных подарков к юбилейным датам сторонних корпоративных организаций.

8.2.8. Оказывать консультативную помощь Работников Учреждения - членам профсоюза.

9. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации подразделений больницы, сокращения штатов или численности работников.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры больницы, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профкома.

9.1.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией больницы, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под подпись.

9.1.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в больнице в первую очередь работникам больницы, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

9.1.4. При проведении реструктуризации больницы обеспечить участие Профкома в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов больницы и работников.

9.1.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать Профкому о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками. Стороны договорились, что высвобождение считается массовым, если сокращается 20% или более работников в течение 90 календарных дней.

9.1.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в законодательстве РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в больнице свыше 15 лет;
- работники, имеющие детей - инвалидов до 18 лет.

9.1.7. Обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам, прибывшим для работы в больнице по их предварительным договорам или заявкам.

9.1.8. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

9.1.9. Повышение квалификации работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения г. Москвы, проводимое в рамках «социального партнерства» РОО ПСРЗ г. Москвы, проводится только для членов профсоюза.

9.1.10. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в больнице по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профкома.

9.1.11. Трудоустройство на отдельные должности медицинских работников, перечень которых устанавливается Департаментом здравоохранения города Москвы, осуществляется при условии наличия документов, подтверждающих успешное прохождение процедуры профессиональной оценки квалификации, проведенной в том числе с привлечением специализированных организаций.

9.1.12. В процессе трудовой деятельности работодатель проводит оценку достаточности квалификации медицинского работника (уровня знаний, умений и профессиональных навыков) для выполнения трудовой функции, качества выполнения медицинским работником поручаемой работы в рамках трудовой функции, в том числе с привлечением специализированных организаций.

Перечень специальностей медицинских работников, по которым работодатель проводит оценку квалификации, устанавливается Департаментом здравоохранения города Москвы.

9.1.13. Совместно с Профкомом представлять работников ГБУЗ «ПКБ №5 ДЗМ» к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

9.1.14. Профком обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работников ГБУЗ «ПКБ №5 ДЗМ» в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

10.1. Признавать первичную профсоюзную организацию единственным представителем и защитником прав и интересов Работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.2. Включать представителей первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст. 16 ФЗ № 10 от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

10.3. Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения Учреждения;
- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению социальных условий Работников;
- обучения кадрового состава: профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

10.4. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

10.5. Обеспечивать участие первичной профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений Работников у администрации Учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

10.6. В целях создания условий для осуществления деятельности Профсоюза предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс, сканер и т.п.), средства связи (интернет, телефон, факс), при необходимости выделяет транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.

10.7. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзу помещения, необходимые для проведения собраний, конференций, организации отдыха,

ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

10.8. Распространяет на Работников, избранных на освобожденные должности в органы профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в Учреждении.

10.9. Выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.10. Освобождает членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюзом по охране труда, представителей профсоюза в совместной комиссии по охране труда, от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

10.11. Гарантирует освобождение от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза с сохранением среднего заработка.

10.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.13. Работодатель обязуется не подвергать дисциплинарному взысканию членов профсоюзного комитета без согласования с председателем профсоюза. А председателя первичной профсоюзной организации или его заместителя без учета мотивированного мнения вышестоящей организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.14. Предоставляет в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации юридическую базу данных.

10.15. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный комитет.

10.16. Гарантирует возможность участия председателя профсоюза, либо заместителя председателя профсоюза, в оперативных совещаниях.

11. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

11.1. Обязуется обеспечить защиту социально-трудовых и экономических гарантий Работников - членов профсоюза, в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

11.2. Обязуется осуществлять контроль за обеспечением охраны труда в структурных подразделениях Учреждения, осуществлять контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

11.3. Контролировать обеспечение Работников государственным социальным страхованием, в том числе выплату пособий на ребенка, по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, пособия по смерти, страховые выплаты медицинским работникам (covid-19) за счет средств ФСС. Выделять средства на оказание материальной помощи Работникам-членам профсоюза, согласно Положению об оказании материальной помощи.

11.4. Участвовать в приеме на работу Работников и проводить агитационную работу по привлечению новых членов профсоюза.

11.5. Осуществлять профсоюзный контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы Работникам Учреждения.

11.6. Содействовать успешному выполнению производственной программы Учреждения, укреплению трудовой дисциплины труда и охраны труда среди работников.

11.7. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

11.8. Вносить предложения Работодателю по улучшению условий труда Работников Учреждения. В случае возникновения коллективных споров принимать меры по их урегулированию.

11.9. Следить за сохранностью выделенного имущества и за условиями выполнения санитарно-гигиенических норм и правил противопожарной безопасности.

11.10. Профсоюз не поддерживает забастовки и митинги медицинских Работников в рабочее время, а также любую политическую деятельность и агитацию на территории Учреждения.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

12.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

- уклонение от участия в переговорах;

- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;
- невыполнение условий коллективного договора.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по его заключению с приданием ей статуса постоянно действующей.

13.2. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений: работодателя, профкома, отдельных работников.

13.3. Итоги работы комиссии рассматриваются на конференции трудового коллектива не реже 1 раза в год. От каждой из сторон на конференции выступают первые лица.

От работодателя

Главный врач

ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ»

«Психиатрическая
клиническая
больница № 5
Департамента
здравоохранения
города Москвы»

Д.В. Целищев

2022



От работников

Заместитель председателя

МОО-ППО ГБУЗ «ПКБ № 5 ДЗМ»

Е.В. Васильев

2022



«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель председателя
первичной профсоюзной организации



Е.В. Васильев

2022 г

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения города Москвы
"Психиатрическая клиническая больница № 5
Департамента здравоохранения города
Москвы"



Д. В. Целищев

2022 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы
"Психиатрическая клиническая больница № 5
Департамента здравоохранения города Москвы"**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) ГБУЗ "ПКБ № 5 ДЗМ" (далее - Учреждение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права Приказом Департамента здравоохранения г. Москвы от 09 июня 2012 N 531 "О мероприятиях по переходу медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы".

1.2. Положение предусматривает единые подходы к регулированию заработной платы работников Учреждения и устанавливает условия оплаты их труда, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- профессиональных стандартов.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения новых условий оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

1.6. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда должна составлять не менее 30 процентов (с учетом всех источников финансирования), конкретное значение показателя определяется Учреждением самостоятельно.

1.7. Используемые термины и сокращения:

Показатели увеличения минимального должностного оклада по профессиональным квалификационным группам – показатели увеличения (повышающий коэффициент) минимального должностного оклада работника, выраженные в процентах или долях от минимального должностного оклада, установленного по профессиональной квалификационной группе в зависимости от принадлежности к квалификационному уровню, специфики трудовой деятельности и других факторов.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в Учреждении самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Должностной оклад работника больницы – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный

месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, формируется от минимального должностного оклада, установленного по профессиональной квалификационной группе, с учетом повышающих коэффициентов.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, медицинских и фармацевтических и иных работников, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, занятых на работах с вредными, опасными и (или) иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются главным врачом на основании требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, с учетом квалификационных уровней в профессиональных квалификационных группах, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными нормативными актами, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками главным врачом Учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.2. Минимальные должностные оклады по профессиональным квалификационным группам определены Департаментом здравоохранения города Москвы.

2.3. Размер должностного оклада работника определяется путем умножения минимального размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на величину повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем по профессиональной квалификационной группе.

2.4. Должностные оклады (ставки) образуются и устанавливаются в полных рублях с применением общих правил округления.

2.5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам утверждаются локальным нормативным актом с учетом мнения первичной организации.

2.6. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов, с работниками Учреждения заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

2.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом или выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общеотраслевых и должностей специалистов и служащих, профессий рабочих).

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Оплата труда (заработная плата) главного врача включает в себя: должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются Департаментом здравоохранения города Москвы в трудовом договоре.

3.2. Должностные оклады заместителям главного врача по медицинской части, по технике, по гражданской обороне и мобилизационной работе, по общим вопросам устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада главного врача;

3.3. Должностной оклад главному бухгалтеру устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада главного врача.

3.4. Заместителям главного врача – врачам разрешается вести в Учреждении в рамках совмещения профессий (должностей) работу по специальности в пределах установленной продолжительности рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада или работу по совместительству в свободное от основной работы время по должности врача соответствующей специальности.

3.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям главного врача, главному бухгалтеру устанавливаются приказом главного врача в зависимости от результатов деятельности и показателей эффективности работы как самого работника, так и Учреждения в целом.

3.6. Компенсационные выплаты заместителям главного врача и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами.

3.7. Предельный уровень средней заработной платы заместителей главного врача и главного бухгалтера устанавливается главным врачом в размере не более 80 процентов от предельного уровня средней заработной платы главного врача Учреждения.

Данное соотношение рассчитывается по итогам календарного года по каждому работнику отдельно, включая главного врача.

4. ОПЛАТА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

4.1. Условия оплаты труда по должностям начальников отделов по общеотраслевым направлениям, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», приравниваются к условиям оплаты труда должностей руководителей отделов, включенных в указанный перечень:

- руководитель службы охраны труда;
- руководитель контрактной службы;
- начальник отдела информационных технологий;
- начальник службы ремонта;
- начальник службы обеспечения безопасности психиатрического (принудительного) лечения;
- начальник социально-правового отдела;

4.2. Должностной оклад по должности заместителя заведующего аптекой - провизора устанавливается на 5 процентов ниже должностного оклада заведующего аптекой;

4.3. Должностной оклад работника по должности главного механика в Учреждении устанавливается в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности четвертого уровня».

4.4. Должностной оклад работника по должности главной медицинской сестры устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада главного врача.

4.5. Выплаты стимулирующего характера главной медицинской сестре устанавливаются приказом главного врача Учреждения в зависимости от результатов деятельности и показателей эффективности работы как самого работника, так и Учреждения в целом.

4.6. Предельный уровень средней заработной платы главной медицинской сестры устанавливается главным врачом в размере не более 70 процентов от предельного уровня средней заработной платы главного врача.

Данное соотношение рассчитывается по итогам календарного года.

4.7. Компенсационные выплаты главной медицинской сестре Учреждения устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами.

4.8. Должностной оклад работников по должности специалиста по охране труда в Учреждении устанавливается в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности третьего уровня".

4.9. Условия оплаты труда по должности дежурного бюро пропусков службы обеспечения безопасности психиатрического (принудительного) лечения по общепромышленным направлениям, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих первого уровня", приравниваются к условиям оплаты труда должностей, включенных в указанный уровень.

4.10. Условия оплаты труда по должности начальника отдела пожарной безопасности, не вошедшей в перечень 3-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения, и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» третьего уровня, приравниваются к условиям оплаты труда должностей, включенных в указанный уровень.

4.11. Условия оплаты труда по должностям: дежурный по режиму, оператор поста видеонаблюдения службы безопасности, облицовщик-плиточник, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», приравниваются к условиям оплаты труда должностей, включенных в указанный уровень.

4.12. Условия оплаты труда по должностям: воспитатель, культорганизатор, библиотекарь по общепромышленным направлениям, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих третьего уровня", приравниваются к условиям оплаты труда должностей, включенных в указанный уровень.

4.13. Условия оплаты труда по должностям: специалист по противопожарной профилактике, специалист по мобилизационной работе, ведущий специалист по антитеррористической деятельности и безопасности, не

вошедшим в перечень 2 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах», приравниваются к условиям оплаты труда должностей, включенных в указанный уровень.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты при работе со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.3. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах всех источников формирования фонда оплаты труда и конкретизированы в трудовых договорах работников.

5.4. Конкретные перечни должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными, и особыми условиями труда с указанием размера компенсационных выплат, утверждаются локальным нормативным актом.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при сверхурочной работе;
- при работе в ночное время;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

5.5.1. Выплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы в полуторном размере;
- за последующие часы в двойном размере.

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

5.5.2. Выплата за работу в ночное время.

Работникам учреждения доплата за работу в ночное время (с 22.00 предшествующего и до 6.00 часов следующего дня) производится в размере 50 процентов часовой ставки, должностного оклада, (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5.3. Работа в выходной и праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в процентах к должностному окладу работника, (за исключением выплат в рамках эффективного контракта) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.5.4. Выплаты за работу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с нормами трудового законодательства.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:

- стимулирующие выплаты молодым специалистам;
- стимулирующие выплаты за эффективность, высокие результаты и качество труда;
- стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории;
- стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы;
- стимулирующие выплаты по грантам Правительства Москвы.

Иные стимулирующие выплаты:

- премии по итогам работы;
- стимулирующие выплаты за ученую степень;
- стимулирующие выплаты за вождение автомобиля в городе Москве;
- стимулирующие выплаты за классность;
- стимулирующие выплаты за наставничество;
- прочие выплаты.

- Стимулирующая выплата молодым специалистам.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются для работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, ПКГ "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал" в возрасте до 35 лет (включительно) в течение 3-х первых лет работы, если они одновременно отвечают следующим требованиям:

- получили первое высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;
- состоят в трудовых отношениях с Учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов преподавательской работы для педагогических работников;
- приступил к работе по специальности не позднее 3-х месяцев после получения свидетельства об аккредитации специалиста или документов о послевузовском образовании (интернатуре, ординатуре);

Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, должны приступить к работе непосредственно после окончания отпуска.

Лица, находящиеся на службе в рядах Вооруженных сил РФ, должны приступить к работе не позднее трех месяцев после демобилизации.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются в размере 10 % должностного оклада работника.

- Стимулирующие выплаты за эффективность, высокие результаты и качество труда.

Выплаты стимулирующего характера за эффективность, высокие результаты и качество труда устанавливаются ежемесячно в соответствии с Положением об эффективном контракте, входят в систему оплаты труда и выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда из всех источников финансирования.

Стимулирующие выплаты за эффективность, высокие результаты и качество труда для медицинских работников и других немедицинских работников производятся по критериям, утвержденным локальным нормативным актом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты за эффективность, высокие результаты и качество труда осуществляются по решению комиссий, созданных приказом главного врача, где оценивается труд каждого работника, отделения, отдела и их личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач, договорных обязательств, государственного задания и пр. Решение о размерах стимулирующих выплат работникам оформляется протоколом.

- Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории.

Стимулирующие выплаты за наличие второй, первой или высшей квалификационной категории могут устанавливаться специалистам с высшим и средним медицинским образованием, с высшим и средним фармацевтическим образованием, а также с высшим профессиональным образованием, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность.

Размеры надбавок стимулирующего характера для работников по категориям:

- вторая квалификационная категория в размере 15 процентов;
- первая квалификационная категория в размере 30 процентов;
- высшая квалификационная категория в размере 45 процентов.

Квалификационные категории присваиваются в соответствии с действующей номенклатурой специальностей, а также при наличии первичной специализации, полученной на основании последипломного образования, соответствующего нормативным правовым актам (интернатура, ординатура, профессиональная переподготовка).

Присвоенная квалификационная категория действительна на всей территории Российской Федерации в течении пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

Получение и подтверждение квалификационной категории работниками осуществляется в Центральной аттестационной комиссии Департамента здравоохранения города Москвы по соответствующим специальностям.

Оплата квалификационной категории, не подтвержденная после окончания срока ее действия, прекращается.

Оплата за наличие квалификационной категории производится в зависимости от выбора аттестационной комиссии на усмотрение работодателя.

- Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения.

Устанавливаются со дня достижения стажа, дающего право на выплату (увеличение размера выплаты), если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж, в следующих максимальных размерах:

Всем работникам Учреждения в размере 10 процентов от должностного оклада по истечении первых трех лет и 5 процентов от должностного оклада за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 процентов от должностного оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы, устанавливается в соответствии с приказом Департамента здравоохранения города Москвы.

- Стимулирующие выплаты по грантам Правительства Москвы.

- Стимулирующая выплата врачам, получившим статус "Московский врач", устанавливается врачам-специалистам, в том числе занимающим должности руководителей.

Руководителю учреждения, его заместителям - врачам данная стимулирующая выплата может производиться в случае работы по совместительству на врачебной должности.

Иные стимулирующие выплаты:

- Премии по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных значениях.

Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

- Стимулирующие выплаты за ученую степень по профилю Учреждения или деятельности работника.

Назначение стимулирующей выплаты производится со дня представления документа, подтверждающего присвоение ученой степени работнику.

Выплата за ученую степень устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки работника:

- за ученую степень доктора наук - 20 процентов;

- за ученую степень кандидата наук - 10 процентов.

- Стимулирующие выплаты за вождение автомобиля в городе Москве.

Устанавливается водителям автотранспортных средств за вождение автомобиля в городе Москве в размере 10 процентов от должностного оклада.

- Стимулирующие выплаты за классность.

Квалификационная комиссия, созданная в Учреждении приказом главного врача, решает вопрос о присвоении классности конкретному водителю:

- в размере 25 процентов от должностного оклада за присвоение 1 класса;
- в размере 10 процентов от должностного оклада за присвоение 2 класса.
- **Стимулирующая выплата за наставничество.**

На основе единой системы передачи опыта, знаний и навыков оказания медицинской помощи пациентам, а также в целях адаптации медицинских работников к профессиональной деятельности, работникам, осуществляющим наставничество, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере 10 % должностного оклада. Стимулирующая выплата устанавливается на весь срок наставничества. При наличии неудовлетворительных результатов работы наставника, по ходатайству вышестоящего руководителя, наставник может быть лишен стимулирующей выплаты за период, в котором выявлены недостатки в работе.

6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения должны быть направлены на материальное поощрение эффективных результатов труда, способствующих стимулированию качественного лечебного, лечебно-диагностического процесса, рационального использования материальных ресурсов Учреждения.

6.3. Стимулирующие выплаты производятся при условии достаточной финансовой обеспеченности.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве.

7.2. Указанная гарантия предоставляется также лицам, работающим на условиях совместительства. Оплата труда данной категории работников производится пропорционально отработанному времени.

7.3. Трудовые отношения с работниками Учреждения оформляются на основе эффективного контракта. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором уточнены и конкретизированы его должностные обязанности (трудовая функция), условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда качества оказываемых государственных услуг, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда и меры социальной поддержки. Введение

эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров.

7.4. Ответственность за правильность и своевременность выплаты заработной платы возлагается на главного врача и главного бухгалтера Учреждения.

«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель председателя
первичной профсоюзной организации



Е.В. Васильев

2022 г

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения города Москвы
"Психиатрическая клиническая больница № 5
Департамента здравоохранения города
Москвы"



Д. В. Целищев

2022 г

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании

**работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
города Москвы «Психиатрическая клиническая больница №5
Департамента здравоохранения города Москвы»**

1. Общие положения.

Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества работы. Премия является частью заработной платы и может быть начислена по решению руководителя Учреждения при экономии фонда оплаты труда.

2. Условия и порядок осуществления премирования.

Премирование работников Учреждения осуществляется:

- За фактически отработанное время
 - по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иной период);
- В абсолютной величине:
 - единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений;
 - разовое премирование отдельным лицам из числа работников Учреждения за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения и иные;

- разовое премирование в связи с праздничными и юбилейными датами (при наличии экономии фонда оплаты труда): ко Дню медицинского работника, в связи с победой в профессиональных конкурсах, в связи с юбилейными датами (50 лет – 5 000 руб.; 60 лет – 10 000 руб.; 70 лет – 15 000 руб. и далее каждые 5 лет – 15 000 руб.); в связи с уходом на пенсию и проработавшим в Учреждении от 20 до 40 лет (включительно) - 15 000 рублей, свыше 40 лет - 30 000 рублей;

- разовое премирование в связи с получением наград Министерства здравоохранения РФ, Департамента здравоохранения города Москвы, присуждением почетных званий и вручением ведомственных и государственных наград (объем денежного вознаграждения определяется в соответствии с действующими положениями об этих наградах)".

Предложения по премированию (в структурных подразделениях руководитель анализирует работу сотрудников подразделения и составляет служебную записку с мотивированным предложением по премированию) вносятся в комиссию, созданную по приказу главного врача. Состав комиссии утверждается локальным нормативным актом.

Решение комиссии о премировании согласуется с первичной профсоюзной организацией.

Окончательное решение о премировании принимается главным врачом Учреждения и оформляется приказом.

Представления подразделений о премировании рассматриваются комиссией с учетом выполнения Учреждением в целом и ее структурными подразделениями плановых показателей, в том числе:

- Количество случаев госпитализации в оцениваемый период;
- Надлежащего исполнения показателей финансовой деятельности и бюджетных обязательств;
- Возникновения чрезвычайных происшествий, а также участия в работах по их ликвидации и минимизации последствий;
- Наличие высоких показателей социально-реабилитационной помощи;
- Показателей внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности;
- Участия в общебольничных производственных и культурно-массовых мероприятиях и т.д.

На заседаниях комиссии рассматриваются материалы, представленные медицинской и хозяйственной частью Учреждения, отделом кадров, бухгалтерией и другими структурными подразделениями, предложения и замечания членов комиссии по итогам деятельности функциональных

подразделений, служб, отдельных работников за соответствующий период. Решение комиссии принимается открытым голосованием ее членов. Результаты заседания комиссии оформляются протоколом. При несогласии с решением комиссии каждый из ее членов имеет право записать особое мнение, которое прилагается к протоколу.

Решение о премировании заместителей главного врача, главного бухгалтера, главной медицинской сестры принимает единолично главный врач Учреждения.

3. Порядок расчета премиальных сумм:

Размер премии всем работникам Учреждения определяется комиссией в зависимости от экономии фонда заработной платы;

Суммы премии для работников определяются по категориям:

- Заведующие, врачи-психиатры, врачи - специалисты отделений и параклинических служб;
- Старшие медицинские сестры;
- Психологи;
- Провизоры;
- Специалисты по социальной работе;
- Социальные работники;
- Средний медицинский персонал отделений и параклинических служб;
- Младший медицинский персонал отделений и параклинических служб;
- Внешние совместители (по представлению медицинской части).
- Начальники служб;
- Прочий персонал;
- Рабочие

Полному или частичному непредставлению на премирование могут подлежать как отдельные работники (без объявления дисциплинарного взыскания), так и полностью структурные подразделения в целом в случае наличия серьезных нарушений в работе (после сделанных выводов соответствующих комиссий), оформленных протоколом:

- чрезвычайные происшествия (суициды, суицидальные попытки, побеги, групповые алкоголизации или наркотизации, агрессивные действия больных друг к другу или к медицинскому персоналу и третьим лицам с причинением телесных повреждений и т.д.);

- эпидемические вспышки, вызванные нарушениями санитарно-эпидемического режима.

Премированию не подлежат работники, уволенные на момент издания приказа по Учреждению о премировании.

Премия не выплачивается работникам, имеющим выговор в рассматриваемом периоде.

Размер премии работникам, имеющим замечание в рассматриваемом периоде, снижается на 50 процентов.