



**От Работников:**  
**Председатель Первичной профсоюзной организации ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ»**

**Н.С. Макеева**

04 апреля 2022 года



**От Работодателя:**  
**Главный врач ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ»**

**Е.В. Макарова**

04 апреля 2022 года

## **Коллективный договор**

**Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения города Москвы  
«Детская городская поликлиника № 98  
Департамента здравоохранения города Москвы»**

*Срок действия Коллективного договора:  
с 04 апреля 2022 года  
до 03 апреля 2025 года*

Москва, 2022 г.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения города Москвы «Детская городская поликлиника № 98 Департамента здравоохранения города Москвы» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы, повышение жизненного уровня работников.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе, отраслевыми нормами права в сфере здравоохранения.<sup>1</sup>

## **2. Стороны коллективного договора.**

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

2.1. Работодатель – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы «Детская городская поликлиника № 98 Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ»), в том числе, действие Коллективного договора распространяется на Филиал № 1 и Филиал № 2, в лице главного врача Макаровой Елены Викторовны, и

2.2. Работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Детская городская поликлиника № 98 Департамента здравоохранения города Москвы» (ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ»), Филиал № 1 и Филиал № 2, в лице председателя Первичной профсоюзной организации ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ» - выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) Макеевой Натальи Станиславовны, совместно именуемые Стороны.

## **3. Предмет коллективного договора.**

3.1. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

3.2. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения его на официальном сайте работодателя.

3.3. При приеме на работу работодатель (или уполномоченный представитель работодателя) обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором под роспись (ст. 22 ТК РФ).

## **4. Действие коллективного договора.**

4.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Срок действия Коллективного договора составляет 3 (три) года.

4.2. Коллективный договор, либо отдельные его положения, прекращают свое действие в связи с:

- истечением срока действия;
- отменой (признанием утратившими силу) Коллективного договора, либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
- вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленными ранее).

4.3. По окончании срока действия настоящего Коллективного договора, он может быть продлен на тот же срок по соглашению Сторон.

4.4. Все положения настоящего Коллективного договора действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы, в том числе, на работников филиалов, а также на работников, не являющимися членами первичной профсоюзной организации (ст. 13 ТК РФ).

## **5. Основные права и обязанности работников.**

5.1. Работники имеют право на:

<sup>1</sup> «Московское трехстороннее соглашение на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей» (Заключено 30.12.2021).

5.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

5.1.2. предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором;

5.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

5.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных ст. 5 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

5.1.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование;

5.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

5.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах;

5.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

5.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

5.1.12. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ст. 237 ТК РФ;

5.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

5.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

5.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

5.2.4. выполнять установленные нормы труда;

5.2.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5.2.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

5.2.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

## **6. Основные права и обязанности работодателя.**

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

6.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

6.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

6.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

6.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ст. 192, 193, 238, 239 ТК РФ;

6.1.6. принимать локальные нормативные акты;

6.1.7. реализовывать права, предоставленные ст. 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

6.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

6.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

6.2.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

6.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

6.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

6.2.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

6.2.11. осуществлять обязательное социальное страхование;

6.2.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке ст. 237 ТК РФ.

6.2.13. обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в организациях с последующей разработкой и реализацией плана мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

## **7. Основные права и обязанности первичной профсоюзной организации.**

7.1. Профсоюз обязуется:

7.1.1. представлять и защищать интересы работников;

7.1.2. принимать участие в урегулировании индивидуальных трудовых и коллективных трудовых споров, в том числе, в органах по защите трудовых прав работников и судах;

7.1.3. осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в соответствии с установленным законом порядком и объемом;

7.1.4. содействовать укреплению трудовой дисциплины;

7.1.5. быть инициатором коллективных переговоров, вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор и соглашения в порядке, установленном Трудовым кодексом, осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и соглашений;

7.1.6. в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.

7.2. Профсоюз имеет право:

7.2.1. на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений;

7.2.2. в случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюз вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

7.2.3. в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;

7.2.4. в течение срока действия Коллективного договора, при условии его выполнения, профсоюз воздерживается от объявления забастовок по вопросам настоящего договора, а работодатель от проведения массовых увольнений работников.

7.3. С целью повышения культуры работников и организации досуга, Профсоюз организует и проводит культурно-массовые мероприятия, в том числе, экскурсии, тематические прогулки выходного дня, спортивные соревнования, праздничные мероприятия (ко Дню медицинского работника, Новому году, 8 марта и др.).

7.4. Профсоюз оставляет за собой право на материальное поощрение работников из числа членов профсоюза в связи с юбилейными датами и за особые успехи в труде.

## 8. Трудовой распорядок.

8.1. Условия и порядок приема на работу, порядок перевода работников, режим труда и отдыха, порядок увольнения работников, дисциплина труда - устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые имеют целью способствовать организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству и повышению производительности труда работников, и укреплению трудовой дисциплины.

8.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ч.4. ст.189 ТК РФ)

8.3. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются работодателем и утверждаются приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации и действуют для всех работников у данного работодателя (ч.1 ст. 190 ТК РФ).

8.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания.

8.4.1. Продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ч.1 ст. 108 ТК РФ).

8.4.2. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время

8.5. До заключения трудового договора Работодатель вправе производить специальную оценку уровня компетенции (знаний, навыков и умений) лица, претендующего на осуществление трудовой деятельности, в том числе с привлечением специализированных организаций.

В процессе трудовой деятельности Работодатель вправе оценивать, в том числе с привлечением специализированных организаций, уровень профессионализма Работника и качество выполнения Работником поручаемой работы в рамках трудовой функции.

8.6. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

8.6.1. Дистанционным работником признается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанный в ч.2 ст. 312.1 ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9. ТК РФ.

8.6.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно:

- на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора),

- временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

8.6.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, для дистанционных работников, установленных Трудовым кодексом РФ.

8.6.4. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

8.6.5. На период временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1. ТК РФ.

8.7. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

8.7.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

8.7.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

8.7.3. Согласие работника на такой перевод не требуется.

8.7.4. При возникновении обстоятельств, указанных в ч.1 ст.312.9. ТК РФ, Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии с ч.3 ст. 312.9 ТК РФ.

8.7.5. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным Приказом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником этого Приказа.

8.7.6. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по указанным основаниям, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

8.7.7. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

## **9. Ежегодные и дополнительные оплачиваемые отпуска работников.**

9.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ).

9.1.1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

9.1.2. Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (ст.262.2. ТК РФ).

9.1.3. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

9.1.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

9.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в случае непредвиденных жизненных обстоятельств работника, ежегодный отпуск может быть перенесен по соглашению сторон, при наличии уведомительного заявления работника о переносе отпуска не менее чем за 2 (две) недели до наступления очередности отпуска в соответствии с графиком отпусков.

9.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и работникам с ненормированным рабочим днем.

9.3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») отнесены к вредным условиям труда подкласса 3.2, 3.3, 3.4, класса 4, либо опасным условиям труда.

9.3.2. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии со ст.117 ТК РФ при условии отнесения условий труда к вредным условиям труда подкласса 3.2, 3.3, 3.4, класса 4, либо опасным условиям труда.

9.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

9.4.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

9.4.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим Коллективным договором:

- Заведующий филиалом-врач-педиатр
- Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе,
- Заместитель главного врача по медицинской части,
- Начальник планово-экономического отдела,
- Начальник справочно-информационного отдела,
- Начальник материально-технического отдела,
- Главный бухгалтер,
- Бухгалтер,
- Главная медицинская сестра,
- Специалист по кадрам,
- Специалист по охране труда,
- Техник,
- Уборщик служебных помещений,
- Старшая медицинская сестра,
- Кастелянша.

9.5. Стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, устанавливается ст.121 ТК РФ, и включает в себя периоды:

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

9.6. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

## 10. Гарантии и компенсации.

10.1. Общие понятия:

10.1.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

10.1.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами.

10.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).<sup>2</sup>

10.2.2. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» (вместе с «Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»).

<sup>2</sup> Документ включен в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное ФЗ от 31.07.2020 № 247-ФЗ.

10.2.3. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся. Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

10.3. Стороны договорились, что работодатель выплачивает материальное поощрение к юбилейным датам работников (50, 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет) – 5 000 (пять тысяч) рублей.

10.4. Работодатель оказывает материальную помощь работникам поликлиники по заявлению работника в случае:

10.4.1. в связи с рождением ребенка – в размере 5 000 рублей;

10.4.2. в связи со смертью близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей) – в размере 10 000 рублей.

10.5. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, работодатель возмещает связанные со служебными поездками расходы (ст. 168.1 ТК РФ).

10.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в том числе, работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 (пяти) календарных дней; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

10.7. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 (трех) дней (ст. 118 ТК РФ).

10.7.1. К таким работникам относятся: врачи общей практики (семейные врачи) и их медицинские сестры, заведующие педиатрических отделений, врачи – педиатры участковые, медицинские сестры врачей – педиатров участковых.

10.7.2. Названным работникам предоставляется отпуск в количестве 3 (трех) дней при условии, что их стаж непрерывной работы в данных должностях составляет более трех лет. В указанный стаж засчитывается также время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей - педиатров территориальных участков и медицинских сестер педиатрических территориальных участков на основании Постановления Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников».

10.8. Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), могут предоставляться с учетом финансово-экономического положения работодателя два оплачиваемых дня отдыха.

10.8.1. Оплачиваемые дни отдыха работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются по личному заявлению работника с приложенными к нему медицинскими документами установленного образца, подтверждающими прохождение вакцинации (ревакцинацию), на следующий день после прохождения вакцинации (ревакцинации) и не присоединяются к очередному отпуску.

10.8.2. Не предоставляются оплачиваемые дни отдыха работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), в случаях:

- если работник проходил вакцинацию в течение отпусков, предоставляемых работнику в соответствии с трудовым законодательством,

- если работник предоставил листок нетрудоспособности на период прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19), связанный с поствакцинальными осложнениями, вызванными профилактическими прививками от коронавирусной инфекции (COVID-19), дающими право гражданам на получение государственных единовременных пособий,

- если работник предоставил листок нетрудоспособности на период прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) по уходу за больным членом семьи.

10.9. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 185.1. ТК РФ).

10.9.1. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (предпенсионный возраст) и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право



на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.9.2. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

10.10. Работодатель несет ответственность за увольнение работника в предпенсионном возрасте, а также необоснованный отказ в приеме на работу лиц предпенсионного возраста.<sup>3</sup>

Работодатель имеет право на увольнения лиц предпенсионного возраста в случае сокращения или численности штата работников, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а также другим основаниям, предусмотренных статьей 81 ТК РФ.

## 11. Заработная плата (оплата труда работника).

11.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

11.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

11.2.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) по безналичному расчету путем перевода денежных средств на банковскую карту работника.

11.2.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, на основании действующих систем оплаты труда у данного работодателя на основании положения об оплате труда.

11.2.3. Положение об оплате труда разрабатывается работодателем, и утверждается приказом главного врача с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

11.2.4. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, за первую половину месяца выплачивается в установленный день с 16-го по 30-е (31-е) число текущего месяца (21 числа месяца), за вторую половину - с 1-го по 15-е число следующего месяца (6 число месяца). (ст. 136 ТК РФ).

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

11.2.5. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

11.3. Система оплаты труда (ст. 144 ТК РФ) включает:

- размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов),
- доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- доплат и надбавок стимулирующего характера,
- систему премирования.

11.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% (четыре процента) тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

11.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы и последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

<sup>3</sup> Федеральный закон «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации» от 03.10.2018 г. № 352-ФЗ.

11.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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 одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

11.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

11.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

11.9. Время простоя по вине работника не оплачивается.

11.10. Работодатель гарантирует минимальный размер оплаты труда (МРОТ)<sup>4</sup>, который устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ).

## 12. Социальная защита молодежи.

12.1. Молодым специалистом является работник, относящийся к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы, если отвечает одновременно следующим требованиям:

- получили впервые 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 работы;
- приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании, а также с послевузовском образовании (интернатуре, ординатуре) с учетом п.1.1. и п.2 ст. 100 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

12.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и сохраняется за работником в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного учреждения (структурного подразделения) в другое.

12.3. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет и продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление на стажировку или обучение с полным отрывом от производства по основному месту работы;
- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

12.4. Молодым специалистам устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты.

12.5. Руководствуясь Приказом Департамента здравоохранения г. Москвы от 29.12.2017 № 955 «Об утверждении Положения об адаптации медицинских работников в медицинских организациях государственной системы здравоохранения города Москвы» работодателем устанавливается институт наставничества.

Наставничество - инструмент адаптации, форма взаимодействия более опытного сотрудника наставника - с менее опытным - «молодым специалистом», осуществляющаяся в целях быстрейшего овладения должностными обязанностями, приобретения необходимых профессиональных компетенций, приобщения к организационной культуре, формирования высоких нравственных идеалов, чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду, гордости за выбранную профессию и принадлежность к государственной системе здравоохранения города Москвы.

12.6. По результатам прохождения адаптационных мероприятий работодатель устанавливает стимулирующие выплаты за наставничество.

12.7. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом экономии фонда оплаты труда работодателя.

<sup>4</sup> Федеральный закон от 06.12.2021 № 406-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

### 13. Система управления охраной труда.

13.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Система управления охраной труда (СУОТ) - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

13.2. СУОТ разрабатывается работодателем в целях соблюдения государственных нормативных требований охраны труда и безопасности производства, с учетом специфики деятельности учреждений здравоохранения, достижений современной науки и наилучшей практики, на основе национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в том числе, с учетом Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

Действие СУОТ распространяется на всей территории работодателя, во всех зданиях и помещениях. Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих у работодателя.

13.3. Обязанности работодателя в области охраны труда.

13.3.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

13.3.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и

оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников

соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работникам

представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, соответствия со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение и к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

#### 13.4. Обязанности работника в области охраны труда.

##### 13.4.1. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

13.4.2. На время прохождения медосмотров и освидетельствований за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

13.5. В соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» работодатель обеспечивает работников дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в зависимости от видов работ.

13.6. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

13.6.1. При исполнении трудовых обязанностей Работники обязаны использовать форменную одежду и обувь, выдача которой организована им Работодателем. Работники обеспечиваются форменной одеждой и обувью бесплатно.

13.6.2. При наличии показаний врача травматолога - ортопеда к ношению лечебной ортопедической обуви, Работник имеет право отказаться от форменной обуви. Выплата денежной компенсации взамен форменной обуви Работнику в данном случае не осуществляется. Стоимость обуви, приобретенной

Работником самостоятельно и используемой в рамках выполнения трудовых обязанностей, не подлежит возмещению.

13.7. Права работников в области охраны труда.

13.7.1. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и сменяющимися средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

13.7.2. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

#### **14. Социальное партнерство и исполнение обязательств.**

14.1. Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками, (представителями работников), работодателем (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 ТК РФ).

14.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

14.2. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

14.3. В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

14.4. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации;

- при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

- при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.5. Контроль за выполнением коллективного договора, дополнений и изменений к нему осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

14.6. В случае, если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или намечается массовое увольнение и потеря работниками рабочих мест, по взаимному согласию Сторон действие положений Коллективного договора может быть приостановлено, о чем составляется дополнительное соглашение.

14.7. В течение срока действия настоящего Коллективного договора Стороны могут вносить в него изменения и дополнения при взаимном согласовании. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

14.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

14.9. Выполнение условий Коллективного договора и проведение проверок определяется в соответствии с Постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников здравоохранения РФ от 04.10.2016 № 5-3 «Об утверждении Рекомендаций по осуществлению организациями Профсоюза контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнению условий коллективных договоров, соглашений».

## 15. Оглавление

1. Общие положения .....	2
2. Стороны коллективного договора .....	2
3. Предмет коллективного договора.....	2
4. Действие коллективного договора .....	2
5. Основные права и обязанности работников .....	2
6. Основные права и обязанности работодателя .....	3
7. Основные права и обязанности первичной профсоюзной организации.....	4
8. Трудовой распорядок .....	5
9. Ежегодные и дополнительные оплачиваемые отпуска работников.....	6
10. Гарантии и компенсации.....	7
11. Заработная плата (оплата труда работника).....	9
12. Социальная защита молодежи.....	10
13. Система управления охраной труда.....	11
14. Социальное партнерство и исполнение обязательств.....	14
15. Оглавление .....	16



Принято, пронумеровано, скреплено печатью 16 (шестнадцать) листов

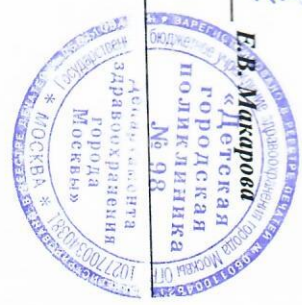
От Работников:  
Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ «ДТП № 98 ДЗМ»

*Н.С. Макаева*  
Н.С. Макаева



От Работодателя:  
Главный врач  
ГБУЗ «ДТП № 98 ДЗМ»

*Е.В. Макарова*  
Е.В. Макарова



От работников:  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации  
ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ»



Н.С. Макеева

03 апреля 2024 года

От работодателя:  
Главный врач  
ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ»



Е.В. Макарова

03 апреля 2024 года

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения города Москвы «Детская городская поликлиника № 98  
Департамента здравоохранения города Москвы» от 04 апреля 2022 года

Работодатель - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы «Детская городская поликлиника № 98 Департамента здравоохранения города Москвы» (далее – ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ»), в лице главного врача Макаровой Елены Викторовны, с одной стороны, и работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Детская городская поликлиника № 98 Департамента здравоохранения города Москвы», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Первичной профсоюзной организации ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ» Макеевой Натальи Станиславовны, с другой стороны, договорились о нижеследующем:

1. Внести изменения и дополнения в Коллективный договор ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ» от 04.04.2022 г. (далее – Коллективный договор):

1.1. Пункт 11.3. раздела 11. «Заработная плата (оплата труда работника) Коллективного договора дополнить абзацем -в следующей редакции:

«11.3. -выплаты стимулирующего характера устанавливается локальным нормативным актом Работодателя в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Исключить раздел 12 «Социальная защита молодежи».

2. Все остальные положения Коллективного договора ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ» остаются неизменными.

3. Стороны достигли соглашение о том, что настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБУЗ «ДГП № 98 ДЗМ» от 04.04.2022 года.

