471

Председатель профсоюза
ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ»
_____ /А.С. Бурлаков/
«12» июля 2022 г.

Главный врач ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ»
_____ /Д.Ю. Каннер/
«12» июля 2022 г.

Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Московская городская онкологическая больница № 62 Департамента здравоохранения города Москвы»

на период 12.07.2022–11.07.2025 гг.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 471 от 20.07.2022 г.
с замечанием на 2 стр.

МОСКВА 2022

Содержание Коллективного договора

1. *Общие положения.*
2. *Права и обязанности сторон Коллективного договора.*
3. *Трудовые отношения и трудовой договор.*
4. *Рабочее время.*
5. *Время отдыха.*
6. *Оплата труда.*
7. *Охрана труда.*
8. *Обеспечение социальных гарантий работников.*
9. *Гарантии прав деятельности профсоюзного комитета*
10. *Социальная защита молодежи*
11. *Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости*
12. *Разрешение трудовых споров.*
13. *Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора*
14. *Заключительные положения.*

Приложения к Коллективному договору

Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ»
Приложение 2 Положение о порядке проведения медицинских осмотров работников ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ»
Приложение 3 Перечень должностей работников ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ» с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
Приложение 4 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день
Приложение 5 Положение о выдаче моющих и обезвреживающих средств работникам ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ»
Приложение 6 Перечень подразделений и должностей ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ», работники которых имеют право на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты
Приложение 7 Перечень профессий и должностей ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ»,работа в которых дает право на бесплатное получение молока и других равноценных пищевых продуктов
Приложение 8 Перечень должностей ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ», работа в которых дает право на льготную пенсию
Приложение 9 Соглашение об охране труда ГБУЗ «МГОБ № 62 ДЗМ» на 2022 – 2024гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Государственным бюджетным учреждением здравоохранения города Москвы «Московская городская онкологическая больница № 62 Департамента здравоохранения города Москвы» в лице главного врача Д.Ю. Каннера, действующего на основании Устава (далее по тексту – Работодатель, Больница либо Учреждение), с одной стороны, и работниками Учреждения (далее по тексту – Работники), в лице председателя профсоюзного комитета А.С. Бурлакова, уполномоченного на подписание Коллективного договора от имени трудового коллектива, с другой стороны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключается в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за невыполнение требований трудового законодательства РФ и настоящего Договора.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон, а также преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.

1.4. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.5. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

1.6. Работники и работодатель добровольно обязуются объединить свои усилия в целях дальнейшего повышения, доступности, качества и культуры медицинского обслуживания населения, интенсификации труда при соблюдении всех установленных законодательством социальных и трудовых прав и интересов работников.

1.7. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников Больницы, уполномоченным вести переговоры с работодателем по указанным в п.1.2 и п.1.3 вопросам, принимать участие в разработке проекта коллективного договора, заключать его от имени всех работников после утверждения конференцией работников и осуществлять контроль за его исполнением.

1.8. При заключении настоящего договора стороны руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов и нормативных правовых актов, регулирующих социально-экономические и профессиональные отношения в сфере

здравоохранения.

1.9. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия настоящего договора, профсоюзный комитет вправе внести представление об устранении этих нарушений. Работодатель обязуется рассмотреть представление в недельный срок и дать мотивированный ответ.

1.10. При отказе Работодателя рассмотреть представление, либо в случае отказа от устранения допущенных нарушений вопрос подлежит рассмотрению в соответствие с действующим законодательством о разрешении коллективных споров.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует до замены его новым, но не более трех лет.

1.12. В течение действия договора в него могут быть внесены по согласованию сторон изменения и дополнения.

1.13. Вопросы, неурегулированные настоящим договором, решаются в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора, Работники воздерживаются от проведения забастовок, а также от предъявления требований по вопросам, урегулированным настоящим Договором при условии соблюдения Работодателем его положений.

1.15. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Действие отдельных пунктов настоящего Договора может распространяться также на бывших работников Учреждения в случаях, установленных настоящим Коллективным договором или законом.

2. Права и обязанности сторон Коллективного договора

2.1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, признают его важное значение в целях развития лечебно-профилактического Учреждения и благополучия его Работников.

2.2. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности, обязуются их соблюдать и выполнять.

2.3. Работники Учреждения имеют право на:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям

охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией работника, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.5. 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.

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и федеральными законами.

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

2.3.9. Участие в управлении Учреждением в формах, определенных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором.

2.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении Коллективного договора, соглашений.

2.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.3.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2.3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Работники Учреждения обязаны:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а также иные положения Коллективного договора и требования действующего законодательства

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять трудовые обязанности.

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда, стремиться к улучшению показателей

работы Учреждения.

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, а также требования противопожарной безопасности; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

2.4.6. 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.

2.4.7. Обеспечивать сохранность помещений, жесткого и мягкого инвентаря, медицинского оборудования и инструментария, обеспечивать правильную эксплуатацию аппаратуры и коммуникаций.

2.4.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникшей 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).

2.4.9. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.10. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

2.4.11. Соблюдать режим конфиденциальности в отношении сведений составляющих врачебную тайну и персональных данных граждан.

2.4.12. Выполнять иные обязанности, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством, регулирующим деятельность работников медицинских организаций.

2.4.13. Соблюдать этические нормы и субординацию в отношениях с коллегами и пациентами.

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

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 им в рамках выполнения трудовых обязанностей, не подлежит возмещению.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами.

2.5.2. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор.

2.5.3. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд.

2.5.4. 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 Учреждения, требований охраны труда.

2.5.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5.8. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

2.5.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.6. Работодатель обязан:

2.6.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.6.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.6.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда.

2.6.4. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.6.5. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.6.6. Гарантировать работникам уровень заработной платы и социальных льгот, не ниже установленного органами государственной власти минимального уровня.

2.6.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовыми договорами.

2.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.6.9. Своевременно проводить повышение квалификации Работников Учреждения (планово).

2.6.10. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за его выполнением.

2.6.11. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6.12. Своевременно выполнять предписания 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 функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.6.13. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных, избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.6.14. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.6.15. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей согласно требованиям трудового законодательства.

2.6.16. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.6.17. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.6.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Трудовые отношения и трудовой договор

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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.

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».

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется 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. Содержание трудового договора должно строго соответствовать статье 57 ТК РФ.

3.4. Трудовые договоры могут заключаться, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.7. Прием Работника на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.8. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

3.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и функциональные обязанности, оговоренные в должностной инструкции. Работодателю запрещается требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.12. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.12 Работник может быть переведен на не обусловленную трудовым договором работу без его согласия на срок до одного месяца, с произведением оплаты труда работника по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, в случаях:

3.12.1. катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.12.2. простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.1. ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.13. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

3.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.15. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сохранялось место работы (должность). В случае предоставлению работнику отпуска с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска.

3.16. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.17. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производится в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

3.18. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

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. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и Правилами внутреннего трудового распорядка. Учет рабочего времени, фактически отработанного работником, ведется ответственными лицами за ведение табеля учета рабочего времени.

Работодатель устанавливает в Учреждении режим труда и отдыха и организует ег соблюдение в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № к настоящему Договору).

4.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного кажды работником. Нормальная продолжительность рабочего временине может превышать 40 часов неделю.

4.3. В Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

4.3.1. Для медицинских работников Учреждения – не более 39 часов в неделю.

4.3.2. Для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю.

4.3.3.Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.

4.3.4. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

4.3.5. Для работников,у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к 3 или 4 степени вредности или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в период трудовых отношений неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

4.6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день 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 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для Работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов,в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от

шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов;

для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии со статьей 94 ТК РФ не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе - 6 часов;

4.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

4.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязуется предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

4.10. Режимы работы, установленные в Учреждении, регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. Изменения режима работы допускаются по индивидуальным заявлениям Работников с разрешения руководителя Учреждения.

4.12. Сменная работа

4.12.1. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.12.2. График сменности доводится до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.12.3. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.12.4. Работники чередуются по сменам равномерно.

4.12.5. На непрерывных работах сменщику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменщика Работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене отсутствующего Работника.

4.13. Трудовым договором, заключаемым с конкретным работником, режим рабочего времени, продолжительность рабочего времени, время отдыха может определяться индивидуально, при этом данные условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим трудовым законодательством и настоящим договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.По согласованию с профкомом и с письменного согласия работника работодатель имеет право устанавливать продолжительность рабочего времени или дежурства до 24 часов.

4.14. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем установлен Приложением №3 к настоящему Коллективному договору.

4.15. Для медицинского персонала больницы устанавливается шестидневная рабочая неделя с обязательными дежурствами в ночное время, в выходные и праздничные дни. Для прочего персонала и работников немедицинских служб – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для работников с шестидневной рабочей неделей устанавливаются графики сменности с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.С учетом режима Учреждения медицинскому персоналу разрешается работа по пятидневной рабочей неделе за счет соответствующего увеличения рабочего времени при условии обеспечения врачебных дежурств каждую субботу.

4.16. Для медицинского персонала устанавливаются дежурства в вечернее и ночное время, в воскресные и праздничные дни в соответствии с утвержденными графиками. Дежурства врачей сверх пределов месячной нормы времени допускается только с его согласия.

4.17. Для врачей, среднего и младшего медицинского персонала устанавливаются дежурства на дому с 16.00 до 08.00 следующего дня в соответствии с установленным графиком и оплатой в размере до 50% от установленной стоимости дежурства.

4.18. В случае необходимости выполнения работ вне рабочего места и территории больницы работник обязан постоянно информировать администрацию или непосредственного руководителя о месте своего нахождения.

5. Время отдыха.

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

5.2. Работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

5.3.1. Работники 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст.185.1 Трудового кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации 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.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, составляет 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в частности:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

- инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.

5.6. Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам в порядке и на условиях, устанавливаемых действующим законодательством, что отражается в Перечнях, утверждаемых Работодателем и являющихся приложениями к настоящему Коллективному договору.

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.

Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ,

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается Приложением № 3 к Коллективному договору.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

5.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работниками, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.9. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска производится Работодателем в порядке и на условиях, установленных ст.124 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника с согласия Работодателя может быть заменена денежной компенсацией.

5.11. 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, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. В исключительных случаях, по согласованию с работодателем, работнику может быть предоставлен отпуск в отступление от графика.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (по представлении справки об очередном отпуске с основного места работы).

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.14. 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. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению на усмотрение Работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших

или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работникам, в случае регистрации брака сына, дочери, родных сестры или брата – 1 день;

- работникам, в случае, когда сын или дочь впервые идет в школу – 1 сентября (день начала занятий), а также в день проведения мероприятия «Последний звонок», с участием сына или дочери;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо Коллективным договором

5.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.17. Отпуска по беременности и родам предоставляются в порядке и на условиях, определенных статьей 255 Трудового кодекса РФ.

5.18. Порядок предоставления отпуска Работникам, усыновившим ребенка, определяется статьей 257 Трудового кодекса РФ.

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

5.20. Выходные и праздничные дни работникам больницы устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

6. Оплата труда

6.1. 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).

6.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.3. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, являющимся Приложением к настоящему коллективному договору, а также в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

6.4. Размеры оплаты труда каждого работника определяются на основе установленных должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, настоящим договором и иными локальными актами учреждения.

Конкретный порядок, размеры, условия оплаты по категориям персонала определяются Положением об оплате труда и другими локальными актами учреждения, принятыми работодателем с учетом мнения профкома. Заработок работника предельными размерами не ограничивается (статьи 135, 144 ТК РФ).

6.5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских, фармацевтических работников, и работников структурных подразделений учреждения - специалистов с высшим профессиональным образованием и работников, занимающих должности служащих, а также месячных окладов рабочих, устанавливается тарификационной комиссией.

6.6. Круг лиц, показатели и условия премирования либо материального стимулирования, а также размеры размер и порядок выплат определяются в соответствии с локальными актами Учреждения, согласованными с профсоюзным комитетом.

6.7. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме в рублях (ст. 131 ТК РФ) не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ):

- 25 числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца (авансовые выплаты),

- 10 числа месяца, следующего за расчетным, - основные выплаты.

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

6.8. При выплате заработной платы Учреждение по требованию обязано извещать 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; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается в безналичном порядке, путем перечисления денежных средств на счет работника в банке, с которым у Учреждения заключен договор "Об открытии счетов для проведения и учета операций, совершаемых с использованием банковских карт".

6.9. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

К числу случаев, предусмотренных федеральными законами, когда допускаются удержания из заработной платы, относятся:

- случаи выполнения работником алиментных обязательств;
- случаи удержания налога на доходы;
- случаи удержания сумм штрафов, наложенных на работников Учреждения органами, имеющими право применения мер административного наказания (ГИБДД, органы пожарной охраны, санэпидеминспекции, судьи и т.д.).

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1,2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

6.10. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.11. При направлении в служебную командировку работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в размерах, установленных Правительством РФ (ст. 166 - 168 ТК РФ).

6.12. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются гарантии и компенсации в порядке и на условиях, установленных ст.173-177 ТК РФ.

6.13. Повышение квалификации работников проводится за счет средств учреждения (ст. 196 ТК РФ), если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.14. При нарушении правильности начисления заработной платы, компенсаций и т.д. и сроков их выплаты за профкомом закрепляется право проверки письменных обращений работников и постановка вопроса перед работодателем о наказании виновных лиц с наложением административных и материальных взысканий.

6.15. Проводятся взаимные консультации и учитывается мнение профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников в части оплаты труда.

6.16. Профком может привлекаться:

- к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- к проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информируется трудовой коллектив.

6.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за 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.

6.18 Оплата труда, виды и размер выплат, принципы формирования заработной платы и иные вопросы оплаты труда регулируются локальным актом Учреждения – Положением об оплате труда работников Учреждения. Положение об оплате труда работников Учреждения подлежит обязательному согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить:

7.2.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств техники безопасности и создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травматизма и профессионального заболевания работников на производстве.

7.2.4. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.5. Приобретение, хранение, надлежащий уход (стирка, чистка, ремонт, сушка, дезинфекция и обезвреживание) и своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарной одежды и обуви, санитарно-гигиенических принадлежностей и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами и правилами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.9. Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест.

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

7.2.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае наличия медицинских противопоказаний

7.2.12. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

7.2.15. Своевременное расследование всех несчастных случаев, произошедших с Работниками, совместно с профсоюзным комитетом рассмотрение результатов расследования несчастных случаев на производстве для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждения травматизма. Ведение учета произошедших несчастных случаев.

7.2.16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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.

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

7.2.18. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки.

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

7.2.20. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

7.2.21. Организацию возможности приема горячего питания работниками.

7.3. Работники обязаны:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

При осуществлении деятельности, связанной с влиянием отдельных вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в 5 лет в порядке, установленном нормативно-правовыми актами согласно Трудовому кодексу РФ.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- через своих представителей (в составе комиссии по охране труда и выбранных в подразделениях уполномоченных лиц по охране труда) систематически контролировать: состояние охраны труда, своевременное предоставление положенных льгот и компенсаций работникам Учреждения;

- контролировать выполнение графика отпусков Работников.

- разрабатывать Соглашение по охране труда и своевременно, в полном объеме, выполнять включенные в него мероприятия;

- планировать и финансировать мероприятия по охране труда с учетом требований действующего законодательства;

- на паритетных началах создать комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве 6 человек;

- поощрять членов комиссии по охране труда за активную добросовестную работу;

- обеспечить комиссию по охране труда необходимой нормативно-технической документацией, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение;

- организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя или за счет средств Фонда социального страхования по представлению соответствующих заявок.

- при наличии финансовой возможности применять меры поощрения работников за работу без травм и нарушений требований охраны труда.

8. Обеспечение социальных гарантий Работников

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством Российской Федерации, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование.

8.2. Работодатель обязуется в целях улучшения охраны здоровья Работников:

- организовать квалифицированную медицинскую помощь Работникам Учреждения;

- организовать осуществление систематического диспансерного наблюдения за медицинскими Работниками;

8.3. Работодатель, в пределах имеющихся средств, осуществляет:

-финансирование мероприятий по обучению Работников;

-выплату единовременного вознаграждения к юбилейным датам (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет);

Выше указанные единовременные выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения и определенными размерами не ограничиваются.

8.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, установленных Трудовым кодексом РФ, в том числе:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех 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 нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати 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 совмещении работы с обучением - обеспечиваются условия труда молодежи, а также устанавливаются по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда;

- при направлении в служебные командировки – гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по питанию; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы; связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные

расходы, произведенные работником с разрешения главного врача);

- при временной нетрудоспособности – выплачивается работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами;

- при несчастном случае на производстве и профессиональных заболеваниях – возмещается работником утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника;

- при направлении работника на медицинский осмотр (освидетельствование) – сохраняется средний заработок по месту работы,

- при сдаче работниками крови и её компонентов – в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы;

- при направлении на повышение квалификации с отрывом от производства – сохраняется место работы (должности), а также средняя заработная плата на основном месте работы.

9. Гарантии прав деятельности профсоюзного комитета

9.1. Учреждение и должностные лица Учреждения:

9.1.1. Соблюдают права и гарантии, данные профсоюзу федеральным законодательством, гарантируют невмешательство в деятельность профсоюза и оказывают содействие деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. Предоставляют выборному органу профсоюзной организации Учреждения безвозмездно необходимые для осуществления деятельности (кроме коммерческой) оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи, а также предоставляют возможность проведения совещаний (собраний), размещения информации в доступном для всех работников месте. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, осуществляется Работодателем.

9.1.3. Признают право профсоюзного комитета на организацию и осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

9.1.4. Признают право профсоюзного комитета на информацию по следующим вопросам

в соответствии со статьей 53 ТК РФ:

- об экономическом положении лечебного учреждения, финансировании и оплате труда работников;

- о реорганизации или ликвидации учреждения;

- о предполагаемом высвобождении работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией лечебного учреждения;

- о предполагаемом введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников и оплаты труда;

- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

- о намечаемых мероприятиях по улучшению социальных условий и условий труда работников.

9.1.5. Систематически проводят встречи с профактивом, где рассматривают ход выполнения коллективного договора, анализируют положение дел в коллективе, определяют меры к устранению недостатков. С председателем выборного органа профсоюзной организации подобные встречи проводят по мере необходимости по договоренности сторон в рабочем порядке

9.1.6. При работе в структурных подразделениях встречаются с профактивом, членами профсоюза, разбираются в проблемах, волнующих работников.

9.1.8. Обеспечивают строгое соблюдение должностными лицами работодателя трудового законодательства.

9.1.9. При издании приказов, распоряжений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, касающихся деятельности персонала, учитывают в соответствии со статьей 372 ТК РФ мнение профсоюзного комитета по следующим вопросам:

1) Установления порядка разработки и заключения коллективного договора.

2) Увольнения работников, являющихся членами профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3) Установления конкретных размеров повышения оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

4) Установления системы оплаты и стимулирования труда, в том числе: повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 135, 149, 154 ТК РФ).

5) Установления системы премирования и стимулирования труда работников в пределах имеющихся финансовых возможностей (ст. 144 ТК РФ).

6) Применения системы нормирования труда работников, введение замены и пересмотра

норм труда (ст. 159, 162 ТК РФ).

7) Реализации мер, предусмотренных законодательством при угрозе массового увольнения работников (ст. 180 ТК РФ).

8) Определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

9) Разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ).

10) Образование комиссий: по охране труда, социальному страхованию, по установлению процентной надбавки за выслугу лет, аттестационной комиссии, по трудовым спорам, по регулированию социально-трудовых отношений, по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 35, 218, 229, 384 ТК РФ).

11) Рассмотрение результатов расследования несчастных случаев и выработки решений, направленных на профилактику несчастных случаев (ст. 230 ТК РФ).

12) Увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) профсоюзной организации, и ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в период срока их полномочий, а также в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

13) Применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ).

14) Утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

15) Утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ).

16) Издания локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8, 371-373 ТК РФ), в том числе приказов о материальном стимулировании.

9.1.10. Проводят совещания, занятия с должностными лицами, отвечающими за организацию охраны труда и технику безопасности с привлечением председателя профкома профсоюзной организации.

9.1.11. Обеспечивают ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов по личным письменным заявлениям работников.

10. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

10.1. Внедрять систему наставничества. Закреплять наставников за всеми молодыми

работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев.

10.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.3. Работодатель не устанавливает испытательный срок при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

10.4. Профсоюзный комитет:

- контролирует обязательность заключения и расторжения Работодателем трудового договора с молодыми работниками, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- информирует молодых работников о задачах и деятельности профкома первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

11. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

11.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу Работников информацию о возможном массовом увольнении.

11.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

11.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- работникам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

11.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух Работников из одной семьи одновременно.

11.5. При массовом увольнении работников, с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- не использует прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает прием на работу новых работников;

- при наличии возможности вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников, в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового увольнения работников.

12. Разрешение трудовых споров

12.1. Работодатель и профсоюзный комитет берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

12.2. В случае возникновения трудовых споров Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать существующий порядок разрешения возникших вопросов в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

12.3. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в соответствии со статьей 384 ТК РФ в Учреждении из равного числа представителей работников и работодателя образуется комиссия по трудовым спорам. Работодатель обязан осуществлять организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии.

12.4. Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссия по трудовым спорам и суд (ст. 382-391 ТК РФ).

13. Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора

13.1. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, привлекаются к ответственности в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.2. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

14. Заключительные положения

14.1. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.2. Каждый Работник имеет право ознакомиться с текстом настоящего Коллективного договора в Отделе кадров Учреждения.

14.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.