126

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«Научно-практический центр психического здоровья детей и подростков имени Г.Е. Сухаревой Департамента здравоохранения города Москвы»

(ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с «16» 10 2024 года по «15» 10 2027 года

От работодателя:	От Работников
Директор ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»	Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»
_____ Безменов П.В.	_____ Гордеева Е.А.

Москва 2024 г.

ПРОТОКОЛ
ПОДПИСАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Научно-практический центр психического здоровья детей и подростков имени Г.Е. Сухаревой Департамента здравоохранения города Москвы»

№ 1 **от «16» 10 2024 года**

На подписании коллективного договора **Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Научно-практический центр психического здоровья детей и подростков имени Г.Е. Сухаревой Департамента здравоохранения города Москвы»**
присутствуют:

От Работодателя: Директор ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»
Безменов Петр Васильевич

От Работников: председатель Первичной профсоюзной организации ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»
Гордеева Елена Анатольевна

Работодатель Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы «Научно-практический центр психического здоровья детей и подростков имени Г.Е. Сухаревой Департамента здравоохранения города Москвы» в лице директора Безменова П.В., с одной стороны и Работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Научно-практический центр психического здоровья детей и подростков имени Г.Е. Сухаревой Департамента здравоохранения города Москвы» в лице председателя Первичной профсоюзной организации Гордеевой Е.А., с другой стороны, в дальнейшем именуемые – Стороны, подписывают настоящий Коллективный договор на период **с «16» 10 2024 года по «15» 10 2027 года.**

Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Научно-практический центр психического здоровья детей и подростков имени Г.Е. Сухаревой Департамента здравоохранения города Москвы» независимо от того, являются ли они членами Первичной профсоюзной организации или нет.

От работодателя:	От Работников
Директор ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»	Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»
_____ Безменов П.В.	_____ Гордеева Е.А.
М.П.	М.П.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 4
2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН 6
3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА 11
4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ 12
5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА 14
6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА 16
7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА 18
8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ 20
9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 21
10. УДОВЛЕТВОРЕНИЕ НУЖД И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ 25
11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ РОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА 26
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ 27
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 28
14. ПОДПИСИ СТОРОН 28

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины и определения:

Коллективный договор, – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения города Москвы «Научно-практический центр психического здоровья детей и подростков имени Г.Е. Сухаревой Департамента здравоохранения города Москвы» (далее – Центр) заключаемый между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работодатель, Учреждение – ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ», сторона Коллективного договора.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением, сторона трудового договора.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями Работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением. Своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Гибкий график рабочего времени – рабочее время Работника, отличное от стандартного, начало, окончание или общая продолжительность которого формируется по соглашению Сторон.

Финансирование – обеспечение необходимыми финансовыми ресурсами, выделение денежных средств, на осуществление Уставной деятельности и развитие ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ».

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ», заключен между Работодателем, в лице директора Безменова Петра Васильевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работниками Учреждения, в лице их представителя – председателя Первичной профсоюзной организации ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ» Гордеевой Е.А. (независимо от того, являются ли Работники членами профсоюзной организации или нет).

1.2. Регулирование социально-трудовых отношений в Учреждении, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ» (далее – Комиссия), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

1.2.1. Комиссия осуществляет толкование положений настоящего Договора. Разъяснения Комиссии по вопросам применения положений настоящего Договора являются обязательными и доводятся до сведения Работников и Работодателя в письменной форме.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

– совершенствования и развития механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога Сторон Договора;

– соблюдения социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

– создания на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности Работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности Центра;

– формирования единых подходов к решению вопросов интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

– создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе, способствующего стабильной и производительной работе Учреждения;

– практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, созданную в ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ» (далее – ППО), действующую на основании Устава РОО Профсоюза Работников здравоохранения города Москвы, единственным представителем Работников, представляющую их интересы в трудовых, социально-экономических отношениях и иных, непосредственно связанных с ними отношениях.

1.5. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон в области условий труда, его оплаты, социального обеспечения Работников, а также формирования более благоприятных по сравнению с действующим законодательством условий, льгот и гарантий, предоставляемых Работодателем Работникам с учетом экономических возможностей Учреждения.

1.6. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. №10-ФЗ (далее «Закон о профсоюзах»), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, с «16» 10 2024 года по «15» 10 2027 года.

1.7. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора Стороны могут вносить в него изменения и дополнения в порядке, установленном действующим законодательством.

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

1.10. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, включая обособленные подразделения (филиалы).

1.11. На Работников, принятых на работу по совместительству в Учреждение от других работодателей, действие Договора распространяется в части предоставления льгот и компенсаций, непосредственно связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, за

исключением случаев, прямо предусмотренных настоящим Коллективным договором либо трудовым договором с Работником.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Руководителем Учреждения.

1.13. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 (трёх) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия настоящего на срок до 3 (трех) лет.

1.17. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, и трудовые договоры Работников не должны содержать условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.18. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые вопросы, Работодатель предварительно согласовывает их с ППО и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией, если иное не установлено отдельными положениями настоящего Коллективного договора.

1.19. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

1.20. Если законами или другими нормативными правовыми актами, принятыми в период действия Коллективного договора, правовое и социально-экономическое положение Работников улучшается, названные законы и нормативные правовые акты применяются Работодателем до внесения изменений и (или) дополнений в Коллективный договор.

1.21. Должностные лица Учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут административную, дисциплинарную и уголовную ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.22. Права и обязанности директора Учреждения в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения, трудовым договором.

1.23. Права и обязанности директора составляют права как руководителя юридического лица, а также права и обязанности руководителя как наемного Работника.

1.24. Директор является единоличным исполнительным органом Учреждения, действует на основании единоначалия в рамках, установленных учредителем, организует работу Учреждения, самостоятельно решает все вопросы деятельности Учреждения, за исключением вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации, учредительными документами или настоящим Коллективным договором к ведению иных органов.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны обязуются:

2.2.1. Соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Соглашений, положений настоящего Коллективного договора в целях обеспечения устойчивой работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников.

2.2.2. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.3. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по решению возникших

коллективных трудовых споров в Учреждении.

2.2.4. Поощрять участие Работников в проводимых конкурсах профессионального мастерства («Лучшая медицинская сестра» и др.).

2.2.5. После проведения взаимных переговоров, путем внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, повышать социальные гарантии для Работников, по мере финансовых возможностей Учреждения.

2.2.6. Ежегодно, на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, рассматривать возможность индексации заработной платы Работников Учреждения на следующий календарный год. Размер и порядок индексации устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мотивированного мнения ППО и Утверждаемым Директором.

2.2.7. Стороны договорились решать спорные вопросы путем переговоров на принципах социального партнерства, равенства, принятия компромиссного решения.

2.2.8. Стороны признают, что в соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации и пунктом «б» части первой статьи 413 ТК РФ забастовка в Учреждении является незаконной и не допускается. ППО обязуется воздерживаться от организации забастовок, как способа разрешения коллективного трудового спора в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.2.9. Стороны обязуются обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении и проводить среди Работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

2.2.10. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора Стороны вправе проводить их обсуждение на собрании Работников по инициативе одной из Сторон.

Обязанности Работодателя:

В целях обеспечения устойчивой работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников, Работодатель обязуется:

2.2.11. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

2.2.12. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных настоящим Коллективным договором, и их финансирование в пределах бюджета Учреждения;

2.2.13. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

2.2.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки и порядке, установленные Положением об оплате труда;

2.2.15. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.16. Создавать безопасные условия труда;

2.2.17. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, в том числе средствами индивидуальной защиты, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.18. Проводить плановое совершенствование, повышение квалификации, а также аттестацию Работников Учреждения;

2.2.19. Реализовывать программы социальной защиты Работников;

2.2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

2.2.21. Предоставлять в ППО (по письменному запросу) информацию, необходимую для осуществления контроля за ходом выполнения настоящего Коллективного договора;

2.2.22. Своевременно рассматривать представления Первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах первичной профсоюзной организации;

2.2.23. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.24. 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;

2.2.25. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством,

в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

2.2.26. Включать в создаваемые в Учреждении комиссии, полномочия которых затрагивают социально-трудовые отношения, представителей ППО;

2.2.27. Обеспечивать участие ППО в разработке программ по социальной защите Работников;

2.2.28. Устанавливать гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливать в соответствии со ст. 92,117 и 147 ТК РФ;

2.2.29. При приеме на работу ознакомлять Работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Кодексом профессиональной этики, локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.2.30. Соблюдать порядок обработки, хранения и использования персональных данных Работников, в соответствии с Конституцией Российской Федерации и с соблюдением требований ст. 86-88 ТК РФ, перечнем сведений конфиденциального характера, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 06.03.1997 № 188, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ, Локальными нормативно правовыми актами о работе с персональными данными Работников и иными нормативными правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации;

2.2.31. Оформлять трудовые отношения с Работниками на основе трудового договора (эффективного контракта).

Работодатель имеет право:

2.2.32. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.2.33. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;

2.2.34. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;

2.2.35. 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, Кодекса профессиональной этики;

2.2.36. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.2.37. Принимать локальные нормативные акты;

2.2.38. Создавать совещательные органы, образуемые на добровольной основе из числа Работников и представителей Работников, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новых и технологий работы, повышению производительности труда и квалификации Работников.

Права и обязанности Первичной профсоюзной организации Учреждения

2.2.39. **Первичная профсоюзная организация обязана:**

- Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору;
- Содействовать обеспечению занятости;
- Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров;
- Представлять интересы Работников Учреждения (членов Профсоюза) в государственных и общественных организациях, решать вопросы по обеспечению справедливой и дифференцированной заработной платы, улучшению условий труда;
- Осуществлять защиту интересов Работников Учреждения (членов Профсоюза) в

органах по рассмотрению трудовых споров, а также принимать участие в регулировании коллективных трудовых споров;

– Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими Профсоюзам методами, нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики, правил охраны труда, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

– Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

2.2.40. **Первичная профсоюзная организация имеет право:**

– Представлять и защищать интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

– Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших соответствующий выборный орган профсоюзной организации Учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Учреждения.

Работники обязаны:

2.2.41. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них должностной инструкцией и трудовым договором;

2.2.42. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

2.2.43. Соблюдать Кодекс профессиональной этики работников ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»;

2.2.44. Соблюдать трудовую дисциплину (своевременно приходить на работу; соблюдать установленную продолжительность рабочего времени; использовать все рабочее время для исполнения своих обязанностей; выполнять требования противопожарной безопасности, производственной санитарии; без необходимости не задерживаться на работе сверх установленного времени; своевременно и точно выполнять устные и письменные распоряжения Работодателя);

2.2.45. Выполнять установленные нормы труда;

2.2.46. Уважительно относиться к пациентам, их родственникам и своим коллегам, соблюдать медицинскую этику и деонтологию;

2.2.47. Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи, внедрять в практику работы современные достижения медицинской и психологической науки, педагогики и техники, научной организации труда;

2.2.48. Строго соблюдать профессиональные обязанности, содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделениях, кабинетах и других структурных подразделениях, а также на территории Учреждения;

2.2.49. Не допускать разглашения сведений, независимо от вида носителя (бумажный, электронный), которые составляют «врачебную» тайну;

2.2.50. При работе с персональными данными соблюдать требования, установленные действующим законодательством и локальными нормативными актами.

2.2.51. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.52. 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;

2.2.53. 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).

2.2.54. Проходить обязательные медицинские осмотры, освидетельствования, в порядке и в сроки, установленные действующим законодательством, Положением об обязательных медицинских осмотрах.

Медицинские осмотры (освидетельствования) Работники проходят в соответствии с утвержденным графиком. Распоряжение о необходимости пройти периодический медицинский осмотр и обязательное психиатрическое/наркологическое освидетельствование в установленные сроки является для Работника обязательным к неукоснительному исполнению.

Медицинские Работники, имеющие режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику, проходят обязательный медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование в свободное от работы время.

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.

Работники имеют право на:

2.2.55. Изменение и расторжение трудового договора в порядке, и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.2.56. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

2.2.57. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим договором;

2.2.58. Своевременную выплату соответствующей квалификации, сложности труда, количеству и качеству выполненной работы заработной платы;

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

2.2.60. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и в соответствии с потребностями Центра;

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

2.2.62. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

2.2.63. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;

2.2.64. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;

2.2.65. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.2.66. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.2.67. 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.

2.2.68. Получение гарантий и компенсаций, установленных настоящим Коллективным договором.

2.2.69. Работник вправе пройти обучение за счёт Работодателя при условии, что до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, Работник не будет уволен без уважительных причин, в противном случае, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (ст. 249 ТК РФ).

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

Работодатель обязуется:

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

3.2 Проводить в процессе трудовой деятельности 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 В целях удовлетворения потребностей Учреждения в Работниках соответствующей профессиональной квалификации проводить самостоятельно или на базе образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и (или) высшего образования, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

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

3.5 Предоставлять Работнику, прошедшему по направлению Учреждения профессиональную подготовку или обучение, работу, соответствующую полученной специальности, квалификации.

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

3.7 Награждать Работников грамотами и благодарностями Учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам (Работников, являющихся членами профсоюза – с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза).

3.8 Содействовать организации работы комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

3.9 Не допускать при сокращении численности или штата, прекращении деятельности филиала, другого структурного подразделения Работодателя увольнения двух Работников из одной семьи (муж, жена).

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

- естественный отток кадров и временное ограничение их приема;
- переподготовка кадров, обучение востребованным вторым (смежным) профессиям и соответствующим должностям;
- временная и сезонная занятость;
- применение в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;
- перевод Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с

доплатой до уровня средней заработной платы, рассчитанной по прежнему месту работы, в течение первых трех месяцев работы на новом месте.

3.11 Содействовать досрочному назначению пенсии сокращённым Работникам предпенсионного возраста (за два года до достижения ими пенсионного возраста) с их согласия.

3.12 При сокращении численности или штата Работников дополнительное право преимущественного оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется Работникам, которым до наступления права на назначение пенсии по старости осталось менее 5 лет и менее, имеющих продолжительность работы в Учреждении свыше 10 лет.

3.13 Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при реорганизации Учреждения и проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников.

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

Первичная профсоюзная организация Учреждения обязуется:

3.15 Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых Работников;

3.16 Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Стороны договорились, что:

4.1 Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в Правилах внутреннего трудового распорядка, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.2 Конкретная продолжительность ежедневной работы Работников определяется Работодателем с учетом производственных условий и необходимости, характера и специфики деятельности Учреждения, структурных подразделений, а также условий труда.

4.3 Работодатель обязуется в Учреждении для Работников, имеющих сокращенную рабочую неделю, осуществляющих работу в пути устанавливать суммированный учет рабочего времени.

4.4 Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.5 Работодатель обязуется обеспечивать соблюдение продолжительности ежедневного междусменного отдыха и еженедельного непрерывного отдыха в соответствии с действующим законодательством.

4.6 График работы доводится до сведения Работника (под роспись) не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.7 В учреждении может быть установлен суммированный учёт рабочего времени в соответствии со статьей 104 ТК РФ с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работникам, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, в месячную норму рабочего времени включаются все виды работ, выполняемые Работником (основная работа, дежурства, оказание помощи на дому и др.).

4.8 В выходные и нерабочие праздничные дни в Учреждении может вводиться административное дежурство для оперативного разрешения возникающих текущих, неотложных вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей дежурных врачей

(дежурных администраторов).

Компенсация за дежурство производится в соответствии с трудовым законодательством (ст.153 ТК РФ).

4.9 Накануне нерабочих праздничных дней, продолжительность работы уменьшается на один час. Это правило применяется также в отношении Работников, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.10 Работодатель обязуется руководствоваться ст. 99 ТК РФ, регламентирующей работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочную работу). Привлечение к сверхурочным работам возможно только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством.

4.11 Работодатель обязуется обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени Работников, которая не может превышать 40 часов в неделю за исключением случаев, предусмотренных Законодательством РФ.

4.12 Работодатель обязуется обеспечивать установление сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий Работников, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.13 Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских Работников определяется Правительством РФ с учетом правовых актов города Москвы и Департамента здравоохранения города Москвы.

4.14 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников определяется Приказами Министерства образования и науки РФ, с учетом правовых актов города Москвы и Департамента образования города Москвы.

4.15 Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается Трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.16 По соглашению Сторон Работнику может быть установлено неполное рабочее время. Работодатель обязан установить по просьбе Работника неполное рабочее время в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 93 ТК РФ).

4.17 В соответствии со ст. 94 Трудового кодекса РФ для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) установлены 3 или 4 степень или опасные условия труда, и которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, допускается увеличение Работодателем продолжительности ежедневной работы при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, с выплатой за это время отдельно устанавливаемой денежной компенсации, в размере, определяемом по соглашению сторон, но не выше двойного размера средней заработной платы.

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.18 Работодатель обязуется соблюдать установленный порядок работы в ночное время: к работе в ночное время могут привлекаться только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением: женщины, имеющие детей до трех лет, Работники, имеющие детей- инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста. К работе в ночное время не привлекаются беременные женщины, инвалиды, Работники, не достигшие 18 лет.

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

4.20 С целью оказания круглосуточной и неотложной медицинской помощи в учреждении:

а) для среднего медицинского персонала, работающего в отделениях круглосуточного пребывания (стационарах) с вредными условиями труда, с их письменного согласия, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться 12 часов, либо 24 часа (ст. 94 ТК РФ), (п. 6.4 раздела IV МР 2.2.0244-21. 2.2. Гигиена труда) с учетом потребности и режима работы стационаров, а также особенностей, установленных Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», за исключением категорий сотрудников, указанных в части 5 статьи 96, части 2 статьи 259 Трудового Кодекса Российской Федерации».

б) для врачей, работающих в отделениях круглосуточного пребывания (стационарах) с вредными условиями труда, устанавливается одно обязательное дежурство в пределах месячной нормы рабочего времени и в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», за исключением категорий сотрудников, указанных в части 5 статьи 96, части 2 статьи 259 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

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

5.2. Видами времени отдыха являются:

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

5.3. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительностью не менее 30 (тридцать) минут, который в рабочее время не включается.

5.4. По соглашению Сторон, если продолжительность ежедневной работы Работника не превышает 4 часов, а также, если с согласия Работника работа выполняется при установленном неполном рабочем времени, когда продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов, работа может производиться без предоставления Работнику перерыва для отдыха и приема пищи.

5.5. Работодатель обязуется предоставлять Работникам ежегодные основные оплачиваемые отпуска в соответствии с утвержденным графиком отпусков (ст.114 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

5.6. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

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

5.9. Удержание за дни ежегодного основного оплачиваемого отпуска, использованного авансом, не производится, если Работник расторгает трудовые отношения по основаниям, указанным в п.1, 2, п. 4 ст.81 ТК РФ, п.п. 1,2,5,6,7 ст.83 ТК РФ.

5.10. Продолжительность основного ежегодного и дополнительных оплачиваемых отпусков рассчитывается пропорционально отработанному времени и исчисляется в календарных днях.

5.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 (двадцать восемь) календарных дней. Для инвалидов продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 30 (тридцать) календарных дней. Право на

использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной Работодателем (в соответствии с графиком отпусков).

5.12. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения (подразделения), допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 (двенадцати) месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

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 года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.15. В случае отсутствия у Работника оплачиваемых основного и дополнительного отпусков Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.16. Отпуск без сохранения заработной платы обязательно предоставляется следующим категориям работников:

– 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 (жена, муж, дети, родители) – до 5 календарных дней;

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

– работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

– одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.17. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время имеют Работники, получившие профессиональное заболевание, а также другие категории Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.18. 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 (четырнадцати) календарных дней.

5.19. При принятии решения о разделении отпуска Работника на части предусматривается реальная возможность обеспечения бесперебойного функционирования структурного подразделения и Учреждения в целом, а также законные интересы других Работников, реализующих выполняемые Учреждением (подразделением) задачи.

5.20. Стороны договорились, что Работникам, имеющим право на дополнительные оплачиваемые дни отдыха, в том числе дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов; дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, а так же Работникам, имеющим в соответствии с действующим трудовым

законодательством Российской Федерации право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, необходимо письменно обратиться к Работодателю с просьбой об изменении нормы продолжительности рабочего времени не менее чем за месяц до утверждения графика работы и ознакомления с ним Работников, указав даты выходных дней или дней отпуска.

5.21. После утверждения графика работы предоставление дополнительных дней отдыха или отпуска без сохранения заработной платы осуществляется с учетом производственных возможностей структурного подразделения.

5.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим Работникам (ст. 116 ТК РФ):

- занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда. В стаж работы, дающий право на предоставление основного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время;
- с ненормированным рабочим днем;
- медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, в соответствии с постановлением Правительства РФ;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

5.23. Перечень должностей Работников, имеющих дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается локальным нормативным актом по Учреждению.

5.24. Работникам, с ненормированным рабочим днем, в соответствии с перечнем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

5.25. Основанием для предоставления Работнику дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и(или) опасными условиями труда служат обстоятельства, связанные с выполнением конкретной трудовой функции. Такие отпуска призваны компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье Работника в процессе труда.

5.26. Полный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, фактически проработавшим с вредными условиями труда в соответствующем году не менее 11 (одиннадцати) месяцев.

5.27. Работодатель обязуется вести учет времени за пределами нормальной продолжительности рабочего дня для Работников с ненормированным рабочим днем. Учет ведется в журнале учета времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня (отдельно в каждом структурном подразделении).

5.28. 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 других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.29. В случае заболевания Работника во время нахождения в ежегодном отпуске, дни болезни, подтвержденные официальным документом медицинского учреждения, в срок отпуска не засчитываются.

5.30. Привлечение отдельных категорий Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни вне основного графика производится с их согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.31. Супругам, работающим в Учреждении (одному из родителей) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего дневного заработка.

6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

6.1. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение правилам

поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

6.2. Дисциплина труда – это установленный порядок, без поддержания которого невозможно обеспечить согласованную деятельность в процессе совместного труда Работников Учреждения.

6.3. Дисциплина труда требует от Работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей, закрепленных в ст. 21 ТК РФ, федеральных законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях.

6.4. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в порядке и на условиях, установленными Положением об оплате труда.

6.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания.

6.6. К дисциплинарным взысканиям относится, в том числе и увольнение по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

6.7. К нарушениям трудовой дисциплины, являющимися дисциплинарными проступками, в частности, относятся:

– неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником своих должностных обязанностей, поручений руководства Учреждения (письменных и устных);

– нарушения положений Правил внутреннего трудового распорядка и должностной инструкции;

– отсутствие Работника без уважительной причины на рабочем месте более 4 часов подряд (прогул);

– оставление рабочего места без разрешения непосредственного руководителя (рабочим местом в том числе, считается территория Учреждения или объект, на котором Работник должен выполнять свою работу в случае служебного выезда (командировки);

– нарушение положений Кодекса профессиональной этики работников ГБУЗ «НПЦ ПЗДП им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»;

– нарушение положений Локальных нормативных актов Учреждения, регулирующих порядок работы;

– распитие алкогольных напитков на рабочем месте (в структурном подразделении, на территории Учреждения, прилегающей территории);

– проведение коллективных мероприятий (торжеств) с распитием алкогольных напитков на территории Учреждения и прилегающей территории;

– курение в помещениях и на территории Учреждения;

– отказ или уклонение от прохождения очередного периодического медицинского осмотра (обследования), психиатрического и(или) наркологического освидетельствования;

– самовольное использование дней отдыха;

– самовольный уход в отпуск;

– появление на работе с признаками употребления алкоголя, наркотических и токсических веществ, а также в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

– выявление при проведении наркологического освидетельствования факта употребления алкоголя (иного токсического вещества);

– применение педагогическим работником, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребенка;

– иные случаи, предусмотренные трудовым законодательством.

6.8. По возможности Работник должен информировать Руководителя структурного подразделения или лицо, его замещающее о дате открытия и закрытия листка нетрудоспособности с целью равномерного распределения рабочего объема.

6.9. До применения к Работнику дисциплинарного взыскания Работодатель имеет право, провести с Работником разъяснительную работу указав ему на выявленные нарушения или предупредив о недопустимости дальнейшего повторения установленных

нарушений.

6.10. Ответственность за состояние трудовой дисциплины возлагается на руководителей структурных подразделений, которые обязаны проводить все необходимые мероприятия по ее укреплению.

6.11. За нарушение трудовой дисциплины, за совершение дисциплинарного проступка – неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение правил внутреннего распорядка Учреждения – Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.12. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

6.13. При наложении дисциплинарного взыскания Работодатель обязуется учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

6.14. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе.

6.15. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе могут устанавливаться следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение денежной премией;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почётной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии, в том числе в пределах Учреждения;

6.16. Поощрения производятся по представлению руководителей структурных подразделений, объявляются приказом.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. В Учреждении действует система оплаты труда, установленная Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы, содержащих нормы трудового права, с учетом:

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения первичной профсоюзной организации.

7.2. Оплата труда Работников Учреждения включает в себя должностные оклады, размеры которых устанавливаются в зависимости от должности и квалификации Работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Оплата труда Работников, оказывающих платные медицинские услуги, осуществляется по простой сдельной форме оплаты труда и зависит от количества выполненного объема работы с учетом ее характера, качества, сложности и условий труда.

7.4. Система оплаты труда Работников Учреждения основана на достижении Работниками качественных и количественных показателей работы, включает в себя порядок установления стимулирующих выплат с учетом оценки конкретных показателей эффективности работы и критериев их достижения для всех категорий Работников Учреждения. Критерии, показатели эффективности деятельности Работников Учреждения и периодичность их оценки устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

7.5. Стороны пришли к соглашению, что заработная плата Работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда должна быть установлена в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой Работникам Учреждения до введения таких систем

оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.6. Заработная плата каждого Работника зависит от сложности выполняемой работы, количества и качества выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается.

7.7. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

7.8. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

7.9. Выплата заработной платы Работникам Учреждения производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях, копейках).

Заработная плата начисляется по всем основаниям, переводится непосредственно каждому Работнику на его лицевой счет в отделение уполномоченной кредитной организации.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в Положении об оплате труда. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем, выплату заработной платы производится накануне. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

7.10. За совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующих Работников производится доплата (ст.151 ТК РФ).

7.11. Заработная плата (за месяц) Работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей при условии, что указанным Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (ст. 133.1 ТК РФ).

Указанная гарантия предоставляется также Работникам Учреждения, работающим на условиях совместительства. Оплата труда Работников данной категории Работников производится пропорционально отработанному времени.

7.12. Продолжительность работы по совместительству Работников Учреждения устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

7.13. Работодателем, в целях материального стимулирования Работников, устанавливаются стимулирующие выплаты согласно Положению об оплате труда по следующим основаниям: за участие в городских отраслевых программах, применение в практической работе новых медицинских и иных технологий и методов, общее и непосредственное руководство производственной практикой студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, участие в подготовке молодых специалистов к практической работе, рациональное использование рабочего времени, выполнение особо важных и (или) срочных работ (на срок их проведения), участие, не связанное с основными должностными обязанностями, в мероприятиях, направленных на повышение престижа профессии, улучшения имиджа и качества работы Учреждения.

Порядок оценки показателей эффективности, высоких результатов и качества труда по категориям Работников Учреждения устанавливаются на уровне локальных нормативных актов Учреждения, принимаемых по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.

7.14. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены частично или полностью по решению Работодателя при ухудшении количественных или качественных показателей труда, причем при наложении дисциплинарного взыскания (выговор), стимулирующие выплаты не устанавливаются в течение месяца с момента вынесения дисциплинарного взыскания.

7.15. С целью материального стимулирования эффективного и качественного труда производится премирование Работников из консолидированного фонда экономии заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

7.16. В связи с юбилейными датами Работодателем может производиться премирование Работников при наличии финансовых возможностей Учреждения.

7.17. Оплата труда в выходные, нерабочие праздничные дни производится в соответствии ст. 153 ТК РФ.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

Компенсация – денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Помимо общих гарантий и компенсаций при изменении условий трудового договора, удержании из заработной платы и т.д. Работнику предоставляются гарантии и компенсации в случаях, когда он по объективным причинам освобождается от выполнения трудовой функции.

При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой. Расчет производится в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель освобождает Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата Работников предоставляется Работникам с более высокой квалификацией.

При равной квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие Работники:

- многодетные родители - 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);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица, получившие в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, направленные работодателем на курсы повышения квалификации без отрыва от работы.
- работники, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- Работники, являющиеся Героями Российской Федерации.

Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации, с возможностью профессиональной подготовки.

Гарантии и компенсации Работникам Учреждения, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда установлен вредный и (или) опасный класс (подкласс) условий труда, определяются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением об оплате труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются (статья 216 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размер компенсаций Работникам Учреждения, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда установлен вредный и (или) опасный класс (подкласс) условий труда, установить в размере 4 % должностного оклада.

На вновь организованных рабочих местах, до проведения специальной оценки условий труда, определять возможность компенсации вредных (опасных) факторов до их последующего выявления по результатам специальной оценки условий труда, в рамках взаимодействия с социальными партнерами Комиссией по охране труда.

По истечению трёх месяцев с момента заключения трудового договора (испытательного срока), Работнику гарантируется оплата затрат за прохождение медицинского осмотра.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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 – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Государство гарантирует Работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям норм и правил охраны труда.

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

Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, законодательством об охране труда.

Работодатель и ППО обязуются создать совместную комиссию по охране труда.

Работодатель обязан обеспечить:

9.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе оборудования, инструментов и материалов.

9.2. Применение сертифицированных (декларированных) средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

9.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия работы на каждом рабочем месте.

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

9.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

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

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

9.8. Организация контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.9. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей декларацией рабочих мест, на которых условия труда признаны допустимыми.

9.10. В случаях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативным правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических и наркологических освидетельствований Работников. Освидетельствование Работников проводится с целью определения их пригодности к работе. Для прохождения освидетельствования, работодателем выдается направление, в котором указывается вид деятельности и условия труда Работника.

9.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических/наркологических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 и 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.12. Информирование Работников об условиях труда на рабочем месте, о классе труда, о риске повреждения здоровья и полагающихся им льготах, компенсациях, на основании проведенной специальной оценке рабочих мест.

9.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны 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.

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

9.15. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.16. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, 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.

9.17. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

9.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.19. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

9.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

9.21. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Работодателя.

9.22. Предоставление гарантий и льгот Работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда.

9.23. Возмещение вреда Работникам, пострадавшим от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением их трудовых обязанностей.

Совместная комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

Комиссия является составной частью системы управления охраной труда у Работодателя, а также одной из форм участия Работников в управлении охраной труда. Работа комиссии строится на принципах социального партнерства.

Задачами комиссии являются:

а) разработка на основе предложений членов комиссии программы совместных действий Работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

б) организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений Работодателю по улучшению условий и охраны труда;

в) содействие службе охраны труда Работодателя в информировании Работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся Работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

г) рассмотрение предложений Работодателя, Работников, ППО и выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

д) содействие Работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда;

е) участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений Работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

ж) информирование Работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

з) информирование Работников о результатах проведенной специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах;

и) информирование Работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому службой охраны труда Работодателя контролю за обеспечением ими Работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

к) содействие службе охраны труда Работодателя в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

л) содействие службе охраны труда Работодателя в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

м) содействие службе охраны труда Работодателя во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации

(сокращении числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

н) подготовка и представление Работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья Работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

о) подготовка и представление Работодателю, ППО или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

п) содействие в разрешении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

р) проведение проверок в структурных подразделениях на соблюдение норм и правил охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах проведенных проверок;

с) участие в подготовке предложений раздела коллективного договора по охране труда;

т) внесение Работодателю предложений о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;

у) содействие в разрешении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, и предоставлением Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

ф) заслушивание на заседаниях комиссии руководителей структурных подразделений и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и внесение Работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

а) Контролировать состояние охраны труда, руководствуясь в своей деятельности Постановлением Исполнительного комитета Федерация Независимых Профсоюзов России от 26.09.07 г. № 4-6 «О методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов».

б) Контролировать выполнение графика отпусков Работников.

в) Провести выборы представителей из своего числа в члены совместной комиссии по охране труда.

г) Осуществлять контроль за выплатой компенсаций и пособий по государственному социальному страхованию (пособие на рождение ребенка, по уходу за ребенком, на погребение);

д) Установить постоянный контроль за соблюдением Работодателем законодательных и нормативных правовых актов об охране труда; соблюдением Работниками норм, правил и инструкций по охране труда; правильностью применения Работниками средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке).

е) Проводить проверки условий труда Работников в подразделениях Учреждения с составлением соответствующего акта.

ж) Разрабатывать мероприятия и вносить предложения по устранению выявленных недостатков, а также по улучшению условий труда Работников.

з) Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (происшедших в Учреждении).

и) Согласовывать локальные акты по охране труда, инструкции по охране труда.

За нарушения норм и правил охраны труда Работники могут привлекаться к дисциплинарной, административной, материальной и уголовной ответственности, согласно трудового законодательства Российской Федерации.

10. УДОВЛЕТВОРЕНИЕ НУЖД И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель обязуется:

– оказывать содействие Работникам Учреждения в получении квалифицированной медицинской помощи;

– выделять материальную помощь в соответствии с локальными нормативными Актами Учреждения;

– предоставлять Работникам дополнительный выходной день с сохранением заработной платы в связи с поступлением детей в первый класс;

– содействовать повышению уровня образования и профессиональному росту Работников Учреждения;

– направлять Работников на повышение квалификации в сроки, установленные действующим Законодательством, с учетом потребности Работодателя, а так же обеспечивать медицинским Работникам условия для непрерывного медицинского образования;

– ходатайствовать в органы исполнительной власти города Москвы о предоставлении тех или иных льгот Работникам Учреждения по зачислению их детей в детские дошкольные учреждения, школьные учреждения и других случаях;

– осуществлять адресную поддержку Работников, назначенных в установленном законом порядке опекунами малолетних детей, заключивших договор о приемной семье с органом опеки и попечительства на возмездной основе и получивших по данному договору статус приемных родителей до достижения ребенком, над которым установлен данный вид опеки, возраста полутора лет, путем назначения ежемесячной денежной выплаты в размере не ниже установленного действующим законодательством Российской Федерации на момент назначения данной выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Назначение данной выплаты производится при условии, что ни одному из назначенных опекунами малолетнего ребенка на возмездных условиях (родителей) не назначено ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

– производить выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности Работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счет средств по фонду заработной платы Работодателя в размере среднемесячного заработка.

– выделять материальную помощь в соответствии с локальными нормативными Актами Учреждения и по ходатайству куратора, руководителя отделения или подразделения выплачивать денежные вознаграждения Работникам в связи с юбилейными датами, в связи с Днем медицинского работника и иными случаями.

– при наличии письменных заявлений Работников Учреждения, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет Первичной профсоюзной организации членские взносы из заработной платы Работников Учреждения.

10.2. Социальная поддержка, указанная в п.п. 9, 12, 14, 15 п. 10.1 осуществляется при наличии финансовых возможностей.

10.3. ППО обязуется:

10.3.1. Обеспечивать выполнение действующих законов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

– обращение в ранние сроки беременности (до 12 недель);
– на рождение ребенка;
– по временной нетрудоспособности;
– по беременности и родам;
– на погребение.

10.3.2. Ассигновать из средств ППО:

– нуждающимся в материальной помощи;
– на премирование членов ППО;
– на культурно-массовую работу;

– на проведение смотра – конкурса на звание «Лучший по профессии».

10.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза в вопросах жилищного законодательства, пенсионного и социального обеспечения.

10.3.4. Обеспечить защиту социальных гарантий Работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.3.5. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения в рамках настоящего Коллективного договора ППО обязуется:

– осуществлять контроль обеспечения охраны труда в структурных подразделениях Учреждения;

– принимать участие в работе аттестационной комиссии Учреждения в качестве представителя интересов Работников;

– содействовать укреплению дисциплины труда, охране труда;

– осуществлять контроль создания Работодателем безопасных условий труда;

– вносить предложения Работодателю по улучшению условий труда Работников Учреждения. В случае возникновения коллективных споров принимать меры к их урегулированию.

– оказывать помощь членам профсоюза в приобретении путевок для оздоровления Работников Учреждения и их детей;

– организовывать новогодние представления для детей с вручением подарков;

– организовывать в коллективах чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, юбилеями независимо от их принадлежности к профсоюзной организации Учреждения;

– участвовать в приеме на работу работников и проводить агитационную работу по привлечению новых членов профсоюза.

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

10.4. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, коммунальными услугами для работы, для проведения собраний и конференций членов профсоюза, для размещения информации, касающейся профсоюзной деятельности, в доступном для всех Работников месте.

10.5. Работодатель и ППО обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь нормами трудового законодательства Российской Федерации, Московским трехсторонним отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, ведомственными нормативными актами.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ РОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

11.1 Включать представителей ППО в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «Закона о профсоюзах».

11.3. Предоставлять ППО информацию по следующим вопросам:

– реорганизации или ликвидации организации;

– введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников;

– предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;

– предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

– намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий Работников.

– Не препятствовать осуществлению контроля соблюдения законодательства о труде и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и права требовать устранение выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.3. Обеспечивать участие представителей ППО в рассмотрении жалоб и

заявлений Работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

11.4. Освобождать от работы членов ППО, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 «Закона о профсоюзах»).

11.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию в виде увольнения председателя ППО или его заместителя без учета мотивированного мнения вышестоящей организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

11.6. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников (ст.377 ТК РФ).

11.7. Указанные денежные средства перечисляются Работодателем в соответствии с настоящим Коллективным договором, соглашениями на банковский счет ППО, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 «Закона о профсоюзах», статей 8, 21 и 32 Федерального закона от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях» и Устава Профсоюза.

11.8. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами ППО, ежемесячно перечислять на счет Профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 4 «Закона о профсоюзах»).

11.9. В целях создания условий деятельности ППО Работодатель:

– Предоставляет в бесплатное пользование оборудованные помещения, средства связи, транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. «Закона о профсоюзах»);

– Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для Работников, входящих в состав Профсоюза и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным Работникам, избранным в ППО (ст. ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

– Может осуществлять премирование освобожденных председателя и казначея Первичной профсоюзной организации за счет средств Работодателя при премировании Работников Учреждения.

– Может отчислять денежные средства в Первичную профсоюзную организацию для осуществления оплаты совместных обязательств, при проведении мероприятий, в которых принимает участие, как Работодатель, так и Первичная профсоюзная организация.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

– уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ, ст. ст. 5.29-5.34 КоАП РФ);

– непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);

– невыполнение Коллективного договора, соглашения (ст.55 ТК РФ).

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

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

законодательством Российской Федерации.

12.4. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

12.5. Настоящий Коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны пришли к соглашению, что Коллективный договор от 15.10.2021 г. (зарегистрирован Департаментом труда и занятости населения города Москвы за № 86 от 10.02.2022 г.) утрачивает свою силу в полном объеме.

13.1. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение 15 (пятнадцати) дней после его подписания.

13.2. ППО обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, возникающих из Коллективного договора.

13.3. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются и возникает риск неисполнения Работодателем взятых на себя обязательств или потеря работниками рабочих мест, по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующее Соглашение.

13.4. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

14. ПОДПИСИ СТОРОН

Председатель ППО
ГБУЗ «НПЦ ПЗДП
им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»

«28» 02 2025 г.

Гордеева Е.А. _____

Директор
ГБУЗ «НПЦ ПЗДП
им. Г.Е. Сухаревой ДЗМ»

«28» 02 2025 г.

Бэзменов П.В. _____