

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы
«Научно-практический клинический центр диагностики и телемедицинских технологий
Департамента здравоохранения города Москвы»
на 2020-2023 гг.**

Коллективный договор действует

с «01» августа 2020 года по «31» июля 2023 года

**город Москва
2020 год**



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Права и обязанности сторон Коллективного договора	6
3. Трудовые отношения и трудовой договор	10
4. Оплата труда	13
5. Рабочее время	15
6. Время отдыха	19
7. Гарантии и компенсации	23
8. Материальная помощь	25
9. Охрана труда	26
10. Разрешение споров	29
11. Заключительные положения	30

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор, Договор) заключен между Государственным бюджетным учреждением здравоохранения города Москвы «Научно-практический клинический центр диагностики и телемедицинских технологий Департамента здравоохранения города Москвы» (далее – ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ», Работодатель, Учреждение,) в лице Директора Морозова Сергея Павловича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работниками Учреждения (далее – Работник, Работники) в лице председателя Первичной профсоюзной организации (далее – ППО) Солдатова Ильи Владимировича, с другой стороны. Работодатель и Работники в дальнейшем при совместном упоминании именуется как Стороны.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Работодателя и Работников.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются как установленные действующим законодательством Российской Федерации (далее - РФ), так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, времени работы и отдыха, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых Работникам Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономических возможностей Работодателя.

1.4. Договор составлен на основе предложений Работников, заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством РФ, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ».

1.7. Настоящий Договор разработан и заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Московским трехсторонним соглашением на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, другими нормативными правовыми актами, направленными на обеспечение защиты социальных интересов Работников здравоохранения, действующими на момент утверждения настоящего Договора.

1.8. Деятельность ППО Учреждения регулируется положениями Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от

12.01.1996 №10-ФЗ, Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором и направлена на укрепление трудовой дисциплины, создание благоприятных социально-трудовых отношений.

1.9. Настоящий Договор заключен равноправными Сторонами, в лице их полномочных представителей.

1.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания его полномочными представителями Сторон, указанными в пункте 1.1. настоящего Договора, составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один экземпляр для Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

В уведомительном порядке настоящий Договор регистрируется Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет. Продление срока действия Договора осуществляется в порядке, предусмотренном для внесения изменений и (или) дополнений. При этом предложение в письменном виде о продлении срока действия Договора должно быть представлено одной Стороной другой Стороне Договора не ранее, чем за полгода до истечения срока действия настоящего Договора.

1.11. В течение срока действия Договора Стороны могут вносить в него изменения и дополнения, при взаимном согласии, оформляя их в порядке, установленном настоящим Договором. Уполномоченный представитель Стороны, полагающей, что в действующий Договор должны быть внесены изменения и дополнения, должен предоставить полномочному представителю другой Стороны предложения в письменном виде с обоснованием их необходимости.

Сторона, получившая предложение о внесении изменений или дополнений в действующий Договор, обязана дать письменный ответ в течение одного месяца с момента получения предложения.

Если Сторона, получившая предложения, сочтет нецелесообразным вносить изменения и дополнения в действующий Коллективный Договор, прямо изложив свою мотивированную позицию в письменном ответе, согласие Сторон считается не достигнутым.

Предложения о внесении изменений в Коллективный Договор, не имеющие обоснования – не рассматриваются.

1.12. Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляет ППО в лице его председателя.

1.13. Итоги выполнения Коллективного договора Стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) Работников не реже одного раза в год.

1.14. Работодатель в течение 7 (семи) календарных дней с даты подписания настоящего Коллективного договора Сторонами направляет его в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы для уведомительной регистрации.

Председатель ППО обязуется довести текст Коллективного договора до всех Работников Учреждения.

Председатель ППО передает в отдел кадров Учреждения надлежаще заверенную копию Коллективного договора для ознакомления с текстом Договора Работников Учреждения.

1.15. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.16. Коллективный договор прекращает своё действие досрочно только в случае реорганизации или ликвидации Учреждения, при которых учреждение теряет самостоятельный юридический статус.

1.17. При реорганизации или ликвидации Учреждения, Коллективный договор сохраняет своё действие на весь период реорганизации или ликвидации.

1.18. Содержание и структура Коллективного договора определяются его Сторонами самостоятельно.

1.19. Лица, виновные в неисполнении требований Коллективного договора, могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Работники Учреждения имеют право на:

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

2.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных должностей/профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных (основных и дополнительных) отпусков.

2.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством РФ о специальной оценке условий труда.

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

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

2.1.9. Участие в управлении Учреждением в порядке, определенном Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами РФ, Уставом Учреждения.

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

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

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

2.1.13. Возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами РФ.

2.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

2.2. В соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Работник вправе:

2.2.1. Присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

2.2.2. Обращаться к Работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную

оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

2.2.3. Обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

2.3. Работники Учреждения обязаны:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые (должностные) обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.3.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

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

2.3.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и имуществу других Работников. Виновные в нарушении данного обязательства несут дисциплинарную, материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

2.3.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, а также о ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), в том числе психиатрические освидетельствования; проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4. Работодатель имеет право:

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

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд.

2.4.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых (должностных) 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 и иных локальных нормативных актов Учреждения.

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

2.4.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.5. Работодатель обязан:

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

2.5.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.5.3. Обеспечивать безопасность труда, соответствующую государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.5.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда.

2.5.5. Знакомить в письменной форме каждого Работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

2.5.6. Давать Работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

2.5.7. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда Работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

2.5.8. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.5.9. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.5.10. Выплачивать в полном размере и в срок причитающуюся Работникам заработную плату.

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

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

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

2.5.14. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.15. Рассматривать выявленные нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

2.5.16. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами РФ и настоящим Коллективным договором формах.

2.5.17. Обеспечивать удовлетворение бытовых потребностей Работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.5.18. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников, в т.ч. от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами РФ.

2.5.19. 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 РФ и иными нормативными актами РФ.

2.5.20. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами с Работниками.

2.5.21. Своевременно проводить плановое усовершенствование, повышение квалификации, а также аттестацию Работников Учреждения.

2.5.22. Обеспечивать права Работников на защиту их персональных данных.

2.5.23. Обеспечивать право Работника на безвозмездное получение копий кадровых документов, связанных с трудовой деятельностью, выписки из трудовой книжки или копии трудовой книжки, справки о заработной плате и других справок, в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

2.5.24. Обеспечивать реализацию мер по противопожарной безопасности во всех помещениях, зданиях, сооружениях и на территории Учреждения. Выделять ежегодно необходимые средства на проведение профилактических противопожарных мероприятий и работ.

2.5.25. Знакомить Работников с требованиями охраны труда.

2.5.26. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения Председателя ППО.

2.5.27. Гарантировать отсутствие дискриминационных действий по признаку принадлежности или непринадлежности Работников к ППО.

2.5.28. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами ППО, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские взносы Работников в размере 1% месячной заработной платы.

2.6. Работодатель признает право выборных органов ППО на:

2.6.1. Ведение Коллективных переговоров с Работодателем от лица трудового коллектива, как для заключения Коллективного договора, так и для внесения в него дополнений или изменений.

2.6.2. Внесение Работодателю предложений о принятии локально-нормативных актов, касающихся регулирования трудовых отношений.

2.6.3. Беспрепятственное посещение и осмотр рабочих мест в Учреждении для осуществления контроля за соблюдением правил по охране труда.

2.6.4. Осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот.

2.6.5. Получение от Работодателя сведений, касающихся социально-трудовых вопросов для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, соблюдением выполнения положений Коллективного договора.

2.6.6. Включение представителей ППО в комиссии: по трудовым спорам, по проверке деятельности подразделений Учреждения, по аттестации Работников, по расследованию несчастных случаев на производстве.

2.6.7. Участие представителей ППО в совещаниях, на которых рассматриваются вопросы, касающиеся социально-трудового положения Работников.

2.6.8. Пользование на безвозмездной основе необходимыми помещениями Учреждения для проведения профсоюзных собраний и конференций в рабочее время.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

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

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

3.5. Заключение трудового договора на определенный срок возможно по соглашению Сторон с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера (в соответствии с частью второй ст. 59 Трудового кодекса РФ).

3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, в частности:

— об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения) и (или) о рабочем месте;

— о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, врачебной и иной);

— об обязанности Работника после его обучения в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать в Учреждении не менее установленного ученическим договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

— о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

— об улучшении социально-бытовых условий Работника и членов его семьи;

— об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;

— об испытании.

3.7. Испытание в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ при приеме на работу не устанавливается для:

— лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

— лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

— лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

— лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

— лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

— лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

— иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами РФ, Коллективным договором Работодателя.

3.8. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

3.9. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и исполнять надлежащим образом трудовые (должностные) обязанности, оговоренные в должностной инструкции. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

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

3.12. Право Работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, может реализовываться путем заключения трудового договора (при поступлении на работу) либо заключения дополнительного соглашения к трудовому договору об обучении за счет средств Работодателя.

3.13. В случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору об обучении за счет средств Работодателя (ст. 249 Трудового кодекса РФ).

3.14. Прекращение трудового договора имеет место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

3.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

3.16. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан

выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.17. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ сохранялось место работы (должность/профессия).

3.18. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником, являющимся членом ППО, производится при условии предварительного согласования с выборным органом ППО в случаях, предусмотренных законодательством, Коллективным договором, соглашениями.

3.19. При предоставлении отпуска Работнику с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска.

3.20. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, по письменному заявлению Работника выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой, а также выплатить все суммы, причитающиеся Работнику от Работодателя. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

3.21. В случае спора о размере сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.22. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

3.23. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона РФ со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иной федеральный закон.

3.24. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой ст. 81 или пунктом 4 части первой ст. 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй ст. 261 Трудового кодекса РФ. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в городе Москве.

4.2. Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

4.3. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников путем ее индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке и размерах, определяемых организационно-распорядительным актом Департамента здравоохранения города Москвы.

4.4. Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Работодатель обязуется осуществлять оплату труда Работников Учреждения в строгом соответствии с законодательством РФ.

4.6. Исчисление средней заработной платы Работников производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ.

4.7. Время, затрачиваемое Работником на прохождение периодического медицинского осмотра (обследования), оплачивается Работодателем исходя из среднего заработка Работника.

4.8. Размеры должностных окладов (окладов), их повышение, доплаты компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премии и иные виды выплат Работникам производятся в порядке и на условиях, установленных и предусмотренных трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда, а также трудовым договором.

4.9. Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 22-го числа и 7-го числа месяца в денежной форме в валюте РФ (в рублях). При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный Работником.

4.10. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.11. Работодатель извещает в письменной форме Работника путем выдачи ему расчетного листка в бухгалтерии под подпись или путем его направления на электронную почту или посредством использования корпоративной информационной системы «Битрикс24»

— о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

— о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Директором Учреждения с учетом мнения ППО.

4.12. В целях установления зависимости уровня заработной платы от результатов трудовой деятельности Работников Работодатель вправе разрабатывать и использовать систему оценки персонала. Критерии, показатели, оценочные параметры трудовой деятельности Работников, подлежащие оценке, доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 (один) календарный месяц, предшествующий дате оценки.

4.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.14. Удержания из заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 и 138 Трудового кодекса РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время, режим работы Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, условиями трудового договора.

5.2. В Учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени:

5.2.1. Для врачей и среднего медицинского персонала, выполняющего работу, непосредственно связанную с рентгенодиагностикой, флюорографией, работой на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем - 30 часов в неделю.

5.2.2. Для медицинских работников, не указанных в п.5.2.1., - 39 часов в неделю.

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

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

5.2.5. Для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 12 часов в неделю).

5.2.6. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 17,5 часа в неделю).

5.2.7. Для всех остальных Работников - 40 часов в неделю.

5.3. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы в Учреждении.

5.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

— для Работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

— для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

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

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

— при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

— при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

5.8. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). При этом продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать половины нормы рабочего времени за учетный период, установленной для соответствующей категории Работников.

5.9. Указанные в п. 5.8. ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

— если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;

— если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника, в следующих случаях:

— для сверхурочной работы;

— если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.12. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

— при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

— при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

— для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

— при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

— при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

— при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа ППО.

5.13. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет.

5.14. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.15. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.16. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.17. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.18. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора Работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

5.19. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником за месяц в таблице учета рабочего времени. Назначение ответственного лица за ведение табельного учета рабочего времени, производится

приказом Директора Учреждения.

5.20. При временном переводе Работника сроком до 1 месяца на другую работу у того же Работодателя, без согласия работника, в случаях, предусмотренных законодательством, оплата труда Работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.21. Работодатель обязан освободить Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с действующим законодательством РФ эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Оплата труда при этом производится исходя из средней заработной платы Работника.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых (должностных) обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.3. Видами времени отдыха являются:

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

6.4. В течение рабочего дня (смены) работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) превышает четыре часа, но не более 8 часов, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Если установленная работнику продолжительность ежедневной работы (смены) превышает 8 часов, то ему предоставляется два перерыва для отдыха и питания продолжительностью 30 минут каждый, которые в рабочее время не включаются. Конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания согласовывается Работником и Работодателем (непосредственным руководителем Работника). Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и не оплачивается.

6.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

6.7. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

6.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск) предоставляется:

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;
- инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней;

6.10. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

6.13. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

6.14. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

6.15. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

6.17. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска.

6.18. 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 РФ, локальными нормативными актами.

6.19. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

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

6.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в

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

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

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

6.24. Гарантии и компенсации, в том числе указанные дополнительные отпуска Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.25. Работникам, совмещающим работу с обучением, дополнительные отпуска, а также иные связанные с этим гарантии и компенсации предоставляются в соответствии со ст.173-177 Трудового кодекса РФ.

6.26. Для решения неотложных дел, связанных с выполнением родственного долга, Работнику предоставляется отпуск с сохранением заработной платы до 3-х календарных дней в случае:

- регистрации брака;
- рождения ребенка;
- усыновление ребенка;
- смерти членов семьи Работника: супруга(и), родителей, усыновителей, усыновленных, детей, родных братьев и сестер.

6.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Согласованное заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, предоставляется Работником с визой непосредственного руководителя, заблаговременно.

6.28. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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, усыновителей, усыновлённых - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами или Коллективным договором.

6.29. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются

ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.30. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.31. При увольнении Работника в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

6.32. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

6.33. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для Работников Учреждения.

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

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

6.36. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

— работникам структурных подразделений, выполняющим профильные для Учреждения функции в области медицины и науки и обладающим учеными степенями согласно таблице:

Ученая степень	Количество календарных дней отпуска
Доктор наук	14 дней
Кандидат наук	7 дней

— работникам Учреждения, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, продолжительностью 3 календарных дня;

— врачам – рентгенологам, продолжительностью 7 календарных дней, за полностью отработанную норму рабочего времени. В случае работы работника на условиях неполного рабочего времени, продолжительность отпуска рассчитывается пропорционально отработанному времени.

6.37. Отпуск по беременности и родам предоставляется в порядке и на условиях, определенных ст. 255 Трудового кодекса РФ.

6.38. Порядок предоставления отпуска Работникам, усыновившим ребенка, определяется ст. 257 Трудового кодекса РФ.

6.39. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работнику, направленному в служебную командировку Работодателем, возмещаются расходы по проезду к месту командировки, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в порядке и размере, установленным локальными нормативными актами Учреждения.

Иные расходы, произведенные Работником в связи с направлением в служебную командировку, возмещаются по усмотрению директора Учреждения.

7.2. Обучение для повышения квалификации Работников по инициативе руководства Учреждения осуществляется за счет средств Учреждения.

7.3. Работникам, направленным Работодателем на обучение для повышения квалификации с отрывом от работы, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.4.1. Работники, достигшие возраста 40 лет (за исключением указанных выше работников) при прохождении диспансеризации, в порядке предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

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

7.4.3. Работник, по запросу Работодателя, обязан предоставлять Работодателю справку медицинской организации, подтверждающей прохождении диспансеризации в установленный день.

7.5. При временной нетрудоспособности Работника Работодатель выплачивает пособие в соответствии с федеральными законами РФ.

7.6. В случае расторжения с Работником трудового договора по соглашению сторон, Работодатель может осуществлять выплату Работнику до двух средних заработков Работника при наличии финансовых возможностей Работодателя.

7.7. Денежное поощрение Работников - победителей конкурсов, соревнований и других мероприятий, организуемых Учреждением, если поощрение предусмотрено локальными нормативными актами Учреждения, может осуществляться при наличии финансовых возможностей.

7.8. Работодатель обеспечивает наличие в каждом здании Учреждения оборудованной комнаты для приема пищи Работниками.

7.9. Возможность отсутствия на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности без предъявления листка нетрудоспособности до 3-х рабочих дней включительно в течение календарного года. Данное время отсутствия Работника оплачивается как рабочее время и обозначается в таблице учета рабочего времени знаком «ББ».

7.10. Работодатель предоставляет в первый учебный день общеобразовательных учебных заведений оплачиваемый (в размере среднего заработка) дополнительный отпуск Работникам, имеющим детей школьного возраста и посещающих общеобразовательное учебное заведение по письменному заявлению Работника.

7.11. Работодатель предоставляет членам первичной профсоюзной организации Учреждения свободное от выполнения трудовой функции, установленной условиями трудового договора с Работником, время для выполнения общественных обязанностей до 5 (пяти) часов в месяц с сохранением размера оплаты труда.

7.12. Работодатель предоставляет членам первичной профсоюзной организации Учреждения право проведения профсоюзных собраний в рабочее время в количестве не более 1 (одного) часа в месяц с сохранением размера оплаты труда.

7.13. При наличии возможности ППО предоставляет членам первичной профсоюзной организации Учреждения право на приобретение путевок для отдыха детей сотрудников на льготной основе.

7.14. Работодатель осуществляет удержание профсоюзных взносов из заработной платы Работников по их личным письменным заявлениям. Профсоюзный взнос составляет 1 (один) % от всех видов выплат в пользу Работника.

7.15. Работодатель осуществляет выплату единовременной денежной компенсации семье погибшего работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством или профессионального заболевания, либо в случае трудового увечья, полученного работником в результате несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания в размере исходя из финансовой возможности Работодателя.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. В зависимости от длительности и тяжести заболевания Работника и/или его материального положения, при наличии финансовых возможностей Работодатель может принимать решение о выплате Работнику материальной помощи в размере от одного до трех должностных окладов Работника.

8.2. Учреждение при наличии финансовых возможностей оказывает материальную помощь Работнику на основании личного заявления Работника в случаях:

- смерти близкого родственника (супруга(и), родителей, детей, родных братьев и сестер, усыновителей, усыновленных) – в размере до одного должностного оклада Работника;

- смерти Работника – в размере до двух должностных окладов умершего Работника для частичной компенсации стоимости ритуальных услуг семье покойного.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель подтверждает, что каждый Работник Учреждения имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от Работодателя о режиме труда, отдыха, гарантиях и компенсациях;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя.

9.2. Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на Работодателя.

9.3. Работодатель обязан обеспечить:

- создание системы управления охраной труда и ее функционирование в соответствии с действующим законодательством;
- безопасность Работников при выполнении ими своих обязанностей, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих и обезвреживающих средств Работникам Учреждения;
- периодическое обучение и проверку знаний Работников по охране труда, радиационной и противопожарной безопасности;
- своевременное первичное проведение инструктажей по охране труда и радиационной безопасности Работников Учреждения, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременную очистку воздухопроводов и вентиляционных установок;
- своевременное проведение контроля индивидуальных дозиметров, замеров сопротивления изоляции;
- организацию и контроль безопасного проведения работ на территории Учреждения сотрудниками сторонних организаций;
- проведение анализа состояния условий труда в Учреждении, планирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)

медицинских осмотров (обследований), иных осмотров (обследований), а также освидетельствований;

— недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

— информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

— учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— рассмотрение результатов расследований несчастных случаев на производстве с участием выборного органа ППО для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма;

— подготовку документов для получения и использования сумм страховых взносов Фонда социального страхования на предупредительные мероприятия по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

— санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

— обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ;

— выплату единовременной денежной компенсации семье погибшего работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством или профессионального заболевания, либо в случае трудового увечья, полученного работником в результате несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания;

— создание для инвалидов безопасных условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации;

— создание, оформление и функционирование уголков по охране труда;

— ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

— наличие комплекта локальных нормативных актов Учреждения, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения;

— своевременное внесение изменений в документы Учреждения по охране труда в соответствии с изменениями федерального законодательства и нормативно-правовых актов г. Москвы;

— разработку, издание (копирование), актуализацию инструкций по охране труда.

9.4. Работодатель обязан постоянно проводить мероприятия по обеспечению противопожарной безопасности:

— обеспечивать помещения Учреждения соответствующими первичными средствами пожаротушения, противопожарным инвентарем, инструкциями и правилами пожарной безопасности;

— обеспечивать наличие и исправность систем противопожарной защиты;

— разрабатывать инструкции о мерах пожарной безопасности;

— проводить инструктаж и обучение Работников пожарно-техническому минимуму;

— к Работникам, нарушившим правила пожарной безопасности, принимать меры дисциплинарного взыскания.

9.5. Работники обязаны:

— соблюдать требования охраны труда;

— иметь и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

10. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

10.1. Работодатель и ППО берут на себя обязательство в течение всего срока действия Коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров.

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

10.3. Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются Комиссия по трудовым спорам Учреждения и суд.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В случае изменения штатного расписания ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ» льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Коллективным договором предоставляются Работникам по измененной должности согласно положениям локальных нормативных актов Учреждения.

Отсутствие той или иной должности либо подразделения в положениях настоящего Коллективного договора либо приложениях к нему не является основанием для отказа в предоставлении Работнику, занимающему такую должность или работающему в таком подразделении в случае если льготы, гарантии и компенсации, не указанные в настоящем Коллективном договоре, отражены в трудовом договоре либо локальном нормативном акте ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ».

11.2. Стороны пришли к соглашению, что дополнения и изменения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством.

11.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

11.4. При обнаружении нарушений выполнения Коллективного договора, Стороны Коллективного договора или их представители в письменной форме делают представление лицам, подписавшим настоящий коллективный договор.

Стороны обязаны, не позднее чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

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

11.5. Лица, представляющие Работодателя либо Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом РФ.


Привлечение к ответственности не освобождает Стороны от выполнения обязательств по Коллективному договору.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что в случае возникновения коллективных трудовых споров передавать их на рассмотрение учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его рекомендации.

11.7. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х (трех) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один экземпляр для Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

От Работодателя:

Директор


С.П. Морозов /
«06» августа 2020 года

От Работников:

Председатель ППО


«06» августа 2020 года



Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

И. П. ГОВ

С. П. Морозов

