

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
«Московский научно-практический центр наркологии Департамента  
здравоохранения города Москвы»  
на 2022 – 2025 годы

От работодателя

Директор  
ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ»  
С.Г. Копоров

«24» 02 2022 года  
м.п.

От работников

Председатель профсоюзного комитета  
ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ»  
А.А. Самунджян

«24» 02 2022 года  
м.п.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 118 от 25.02.2022 г.  
*С.А. Сидорова*

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие условия договора .....	3-5
2. Основные права и обязанности сторон.....	6-13
3. Обязательства по развитию Центра .....	13
4. Система оплаты труда .....	14-17
5. Режим рабочего времени.....	17-19
6. Отпуска .....	19-21
7. Охрана труда .....	21-25
8. Социальное развитие, удовлетворение интересов и нужд работников.....	25-28
9. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам .....	28-29
10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.....	29-30
11. Срок действия, порядок изменения и расторжения коллективного договора.....	30-31
12. Особые условия.....	31

Настоящий **Коллективный договор** заключен между Государственным бюджетным учреждением здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр наркологии Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - Центр, ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ») в лице **директора ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ» Кошорова Сергея Георгиевича**, действующего на основании Устава Центра, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ» в лице **уполномоченного представителя - председателя Профсоюзного комитета ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ» Самунджян Алиты Арменаковны**, именуемого в дальнейшем «Работник», именуемые в дальнейшем «Стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками Центра.

**Основными задачами настоящего Коллективного договора являются:**

- создание необходимых условий труда и регулирования трудовых отношений в коллективе в соответствии с действующим законодательством;
- организация работы по повышению квалификации и профессиональной подготовке работников Центра;
- организация надзора и контроля (в т.ч. профсоюзного) за соблюдением трудового законодательства;
- разрешение трудовых споров в соответствии с законодательством РФ.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996. года № 10-ФЗ, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, Уставом Центра, международными правовыми нормами.

Коллективный договор заложен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, устанавливает минимальные социальные гарантии работникам Центра и не ограничивает прав Работодателя в расширении этих гарантий за счет собственных средств Центра по согласованию с Профсоюзным комитетом.

## 1. Общие условия договора

1.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками Центра возникают на основании трудовых договоров, заключаемых ими в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

1.2. Работники Центра подчиняются директору Центра, а также руководителю своего подразделения.

1.3. Всем работникам Центра гарантируются права, льготы и компенсации, установленные действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.4. Работники Центра имеют право на участие в управлении Центром непосредственно или через свой представительный орган (Профсоюзный комитет).

1.4.1 Основными формами участия работников в управлении являются:

- учет Работодателем мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законом и настоящим Коллективным договором;
- проведение Профсоюзным комитетом консультаций с Работодателем по локальным актам Центра;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Центра;
- обсуждение с Работодателем вопросов, связанных с работой Центра, внесение предложений по ее совершенствованию;
- разработка и заключение Коллективного договора Центра;
- иные формы, определенные Уставом Центра, настоящим Коллективным договором, локальными актами Центра.

1.4.2 Работник имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Центра;
- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников Центра;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Работник имеет право вносить по вышеперечисленным вопросам предложения и участвовать в работе по их рассмотрению.

1.5 Работники вправе высказывать личное мнение относительно деятельности Центра в рамках своей профессиональной компетенции.

1.6 Работникам Центра гарантируется беспрепятственное право на объединение в профсоюз. Дискриминация работников Центра по причине их участия или неучастия в профсоюзе, а также по другим основаниям не допускается.

1.7 Политическая деятельность (создание структурных единиц партий или организаций, пропаганда политических идей, религиозная и антирелигиозная пропаганда) в рабочее время и на территории Центра запрещается.

1.8 Стороны заявляют о взаимной заинтересованности в улучшении социального положения работников Центра и договариваются о проведении согласованной политики по их защите.

1.9 Условия, оговариваемые при заключении Коллективного договора, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством.

1.10 Работодатель в лице директора Центра и Работник в лице председателя Профсоюзного комитета обязуются дважды в год осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора (за I-е полугодие и за год) и отчетываться перед работниками Центра о результатах соблюдения положений Договора.

1.11 Профсоюзная организация Центра осуществляет работу по контролю за выполнением Коллективного договора в рабочее время; а также может ежеквартально заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения Договора.

1.12 Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором.

1.13 Работодатель принимает решения (в том числе в виде локальных нормативных актов) с учетом мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.14 Принятые Работодателем локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, либо локальные нормативные акты, требующие учета мнения Профсоюзного комитета, но принятые без согласования с Профсоюзным комитетом, являются недействительными.

1.15 Работодатель и Профсоюзный комитет достигают согласия по спорным положениям локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в процессе консультаций, а также путем обращений в вышестоящие организации.

## **2. Основные права и обязанности Сторон.**

2.1 Работники Центра имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами;

- работу, обусловленную трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами безопасности труда и Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

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

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами;

- объединение работников для различных целей, включая защиту трудовых прав, свобод и законных интересов, за исключением целей, запрещенных законодательством, настоящим Коллективным договором:

- участие в управлении Центром в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами, Коллективным договором;

- ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми законными способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

## **2.2. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Центра; выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- в возможно короткие сроки сообщать Работодателю о переменах фамилии, места жительства, номера телефона, сведения об изменении состава семьи, состоянии здоровья (установления или снятия инвалидности), об окончании прохождения различных видов обучения, в том числе в рамках повышения квалификации, переподготовки профессии и т.д.

### 2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами:
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Центра;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами; отстранить от работы (не допускать) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- в соответствии со статьей 41 Трудового кодекса РФ устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- до заключения трудового договора Работодатель вправе производить специальную оценку уровня профессиональной компетенции (знаний, навыков и умений) лица, претендующего на осуществление трудовой деятельности, в том числе с привлечением специализированных организаций.
- в процессе трудовой деятельности Работодатель вправе оценивать, в том числе с привлечением специализированных организаций, уровень профессионализма Работника и качество выполнения Работником поручаемой работы в рамках трудовой функции.



## 2.4 Работодатель обязан:

### 2.4.1. Отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное (1 раз в 5 лет) психиатрическое освидетельствование в случаях предусмотренных настоящим Кодексом, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и контроля за их исполнением;

- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных проводить государственный контроль и надзор; уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Центром в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами и Коллективным договором формах;

- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- 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, федеральными законами и иными нормативными актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.4.2. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях, предусмотренных положениями ст. 81 ТК РФ:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на рабочем месте (на своем рабочем месте либо на территории организации-Работодателя или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника:

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях:

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий:

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя:

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы:

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиалов), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации:

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиалов), его заместителями своих трудовых обязанностей:

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора и в течении трудовой деятельности;

- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Увольнение по основанию, предусмотренному подпунктом 2 или 3 раздела 2.4.2., допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую

квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному подпунктом 12 или 14 раздела 2.4.2., в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка Работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.4.3. Для обеспечения нормального трудового процесса Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Центра, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

## **2.5. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за правильностью заключения и расторжения трудовых договоров Работодателя с работниками, наложением дисциплинарных взысканий; участвовать в решении вопросов поощрений работников за добросовестный труд; участвовать в работе: аттестационной комиссии Центра и, в случае необходимости, отстаивать права работников на соответствующих комиссиях;

- участвовать во взаимных переговорах с Работодателем по вопросам урегулирования трудовых отношений, трудовых споров;

- контролировать выполнение положений Трудового кодекса РФ;

- допускать увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя по п. 2 и п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, только с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ;

участвовать в согласовании:

- правил внутреннего трудового распорядка Центра и контролировать их выполнение Сторонами, распорядка работы Центра, основных должностных обязанностей работников, иных локальных актов в соответствии с ТК РФ.

## **3. Обязательства по развитию Центра**

3.1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, признают его важное значение в целях развития и совершенствования условий труда в Центре и благополучия работников как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в Центре.

3.2. В целях развития Центра, помимо обязанностей, обусловленных Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Работодатель признает своей обязанностью:

- обеспечение занятости работников;

- совершенствование оплаты труда;

- проведение СОУТ на регулярной основе, повышение квалификации работников;

- оснащение Центра современным медицинским оборудованием и аппаратурой для лечения и обследования пациентов, с целью облегчения и улучшения условий труда работников.

3.3 В целях, указанных в настоящем разделе, Профсоюзный комитет имеет право: получать от Работодателя информацию об организации труда как по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, так и по вопросам реорганизации или ликвидации Центра или его структурных подразделений;

- обсуждать с Работодателем проблемы, касающиеся работы Центра, вносить предложения по ее совершенствованию;

- вносить предложения по внесению изменений в условия труда работников, оплаты труда, премиальных поощрений и наградений.

#### **4. Система оплаты труда**

4.1 Фонд оплаты труда работников Центра формируется из средств бюджета города Москвы, от приносящей доход деятельности, в том числе из доходов от оказания платных медицинских услуг.

4.2 Оплата труда работников Центра производится в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ. Величина оплаты труда зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и условий выполняемой работы и определяется действующими штатными нормативами, штатным расписанием, единым тарифно-квалификационным справочником, тарифно-квалификационными характеристиками, профессиональным стандартом и эффективным контрактом.

4.3 В вопросах оплаты труда Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством, Положением об оплате труда:

- определять условия оплаты труда трудовым договором, при этом указанные условия не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом, законами или иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Коллективным договором;

- обеспечивать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму

величины городского минимума оплаты труда, установленного между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей:

- производить выплаты за совмещение профессий и должностей, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания на основании норм и порядка, установленных действующим законодательством. Положением об оплате труда;

- производить оплату работы в особых условиях труда в соответствии с Перечнем отделений и должностей, работа в которых дает право работникам на компенсационные выплаты к должностному окладу в связи с опасными для здоровья и вредными условиями труда;

- производить выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения могут устанавливаться со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж в следующих максимальных размерах: 10% от должностного оклада за первые три года работы и 5 % за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 % от должностного оклада по соответствующей должности, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.;

- работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, производить выплаты за непрерывный стаж и по совмещаемой должности в том же порядке в соответствии с Положением об оплате труда ГБУЗ «МНПЦ наркологии ДЗМ».

- производить оплату работы в ночное время в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, в соответствии с утвержденным директором Центра и согласованным с Профсоюзным комитетом Перечнем подразделений и должностей, которым устанавливается оплата работы в ночное время;

- производить оплату работы в нерабочие праздничные дни работникам Центра в размере часовой тарифной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась

- производить оплату административных дежурств, связанных со сложной обстановкой и возможным возникновением нештатной ситуации, в соответствии с графиком дежурств в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством:

- производить премирование работников Центра при наличии финансовых возможностей по итогам работы за квартал, полугодие, год, а также в иных случаях, в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о премировании и материальной помощи, утвержденными директором Центра и согласованными с Профсоюзным комитетом, за счет и в пределах имеющейся в Центре экономии бюджетных средств на эти цели;

- оказывать работникам Центра материальную помощь в случаях смерти близкого родственника (одному из работников, являющихся близким родственником) или работника Центра в соответствии с Положением о премировании и материальной помощи;

- устанавливать стимулирующие выплаты за интенсивный и напряженный труд;

- при выплате заработной платы выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате;

- выплату заработной платы производить путем перечисления денежных средств на пластиковую карту Банка работника каждые полмесяца: аванс не позднее 21 числа каждого месяца; окончательный расчет – не позднее 7 числа каждого месяца;

- при совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня;

- оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала;

- удержания из заработной платы работников Центра производятся только в случае и порядке, установленных действующим законодательством.

#### **4.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

- участвовать в разработке и согласовании Положения об оплате труда, Положения о премировании и материальной помощи;



- совместно с Работодателем работать над введением индивидуальных норм нагрузки (количество рабочих часов, дней отпуска и т. д.) работников в зависимости от конкретных условий труда, с привлечением к обсуждению трудового коллектива, (с учетом Трудового кодекса РФ, законодательства РФ и иных нормативных актов).

## **5. Режим рабочего времени**

5.1 Рабочее время работников Центра регламентируется должностными инструкциями, Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, Распорядком работы Центра и трудовыми договорами.

5.2 Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), а для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право, при наличии письменного согласия Работника, устанавливать внутренними нормативно-правовыми актами круглосуточный режим работы работникам при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (часть первая ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

В соответствии со ст. 103 ТК РФ под сменной работой понимается работа в две три или четыре смены. Данный режим работы вводится, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. В частности, при круглосуточном режиме работы рабочие места, определенные штатным расписанием для данного подразделения, должны быть заняты в течение всех 24 часов. Продолжительность смены устанавливается в зависимости от продолжительности рабочего времени в течение суток. Продолжительность смены устанавливается в зависимости от продолжительности рабочего времени в течение суток.

определена. Ограничения ее продолжительности касаются только несовершеннолетних работников, инвалидов и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 94 ТК РФ).

Следовательно, медицинское учреждение в целях организации оказания медицинских услуг вправе прибегнуть к 2-сменному (24ч/12ч продолжительности рабочей смены) либо 3-сменному (24ч/8ч) режиму работы.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиком сменности. В нем должны быть отражены:

- учетный период (неделя, месяц, квартал, год и т.д.);
- продолжительность рабочей смены;
- порядок перехода работников из одной смены в другую, действия работника при неявке сменщика.

5.3. Для отдельных категорий работников устанавливается режим работы на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели в соответствии с законодательством.

5.4. Работодатель обязуется строго соблюдать и контролировать выполнение условий ст. 94 ТК РФ о продолжительности ежедневной работы (смены).

5.5. Для работников продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе устанавливается не более пяти часов.

5.6. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Работодатель обязуется сокращать продолжительность работы (смены) в ночное время на 1 час, за исключением работы (смены) для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также работников, принятых специально для работы в ночное время. Порядок работы в ночное время определяется в соответствии со ст. 96 Трудового кодекса РФ.

5.7. При работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени Работодатель обязуется руководствоваться статьями 97, 99 ТК РФ.

5.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

## **6. Отпуска**

6.1. Работодатель обязуется определять порядок предоставления очередных ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, с целью обеспечения устойчивой работы Центра не позднее чем за 2 недели до наступления очередного календарного года с доведением его до сведения работников.

6.2. В соответствии с ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

6.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в случаях и порядке, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ.

6.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

6.5. Право на ежегодный отпуск возникает через 6 месяцев непрерывной работы работника в Центре. Работникам, перечисленным в ст. 122 Трудового кодекса РФ, Работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев.

6.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Дополнительный отпуск также может быть разделен на 2 части по договоренности с Работодателем.

6.7. Работодатель вправе устанавливать дополнительные отпуска для работников за:

- ненормированный рабочий день (от 3 до 14 календарных дней);

- женщинам, воспитывающим малолетних детей.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются Работодателем по согласованию с трудовым коллективом и Профсоюзным комитетом.

6.8. Предоставление отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регламентируются ст. 255 - 257, 260 ТК РФ.

6.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

6.10. Работникам, в соответствии с проведенной специальной оценкой, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за фактически отработанное время во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.11. Работодатель обязуется не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Отзыв остальных работников допускать только с их согласия.

6.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной по соглашению сторон между Работодателем и работником.

6.13. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

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

6.14. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, получающим второе высшее образование, Работодатель вправе предоставлять отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации, подготовки, защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов и т.д.

6.15. Предоставление такого отпуска является не обязанностью, а правом Работодателя, поэтому возможность предоставления и продолжительность отпуска определяется в каждом конкретном случае соглашением Сторон.

## **7. Охрана труда**

7.1 Работодатель и Работник подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда Стороны настоящего Коллективного договора руководствуются требованиями трудового законодательства, рассматривая их как минимальные.

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить надлежащее техническое состояние рабочих мест и создать на них условия работы, соответствующие стандартам охраны труда, санитарным правилам и нормам в соответствии с действующим законодательством;

- осуществлять контроль за обеспечением безопасных условий труда, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности; обучать безопасным методам и приемам выполнения работ; осуществлять проверку знания требований охраны труда, а также постоянно контролировать соблюдение работниками положений законодательства об охране труда;
- разрабатывать, утверждать и пересматривать в установленном законодательством порядке инструкции по охране труда для работников Центра;
- осуществлять разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения Профсоюзного комитета; обеспечивать их наличие в подразделениях Центра;
- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах сотрудников;
- не допускать к работе лиц, не имеющих необходимой подготовки; отстранять от работы (не допускать к работе) работников Центра, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; осуществлять обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса РФ;
- обеспечивать в случае необходимости работников Центра исправной спецодеждой (халатами);
- организовывать проведение предварительных (перед заключением трудового договора) и периодических (в течение срока его действия) медицинских осмотров работников Центра в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством. Работодатель рассматривает как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и пациентов при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- проводить расследования и учет несчастных случаев в порядке, установленном действующим законодательством; обеспечивать выполнение необходимых мероприятий по обеспечению соблюдения гарантий пострадавшим и усиления состояния рабочих мест

- содержать производственные, служебные, вспомогательные, санитарно-бытовые помещения в чистоте и порядке, своевременно очищать территорию от снега, льда, мусора и т.д.; в зимнее время в случае обледенения обрабатывать ее противогололедными материалами;

- выделять для проведения мероприятий по охране труда в установленном порядке средства и необходимые материалы (в том числе: на обучение работников требованиям к охране труда; обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты; разработку (переработку) инструкций и других локальных актов Центра об охране труда, приобретение нормативной литературы; проведение специальной оценки условий труда; оформление кабинета по охране труда, организацию семинаров, совещаний и информационное обеспечение; другие мероприятия, направленные на улучшение условий и безопасности труда). Расходование выделенных средств и материалов на другие цели запрещается;

- иметь и пополнять (по мере необходимости) комплект нормативных правовых актов, содержащих требования к охране труда в соответствии со спецификой деятельности Центра;

- информировать работников о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, льготах и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечить прохождение руководителями и специалистами Центра обучение и проверку знаний в области охраны труда в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- обеспечить бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств (работа душевых, ванн, туалетов), выдачу моющих и дезинфицирующих средств;

- обеспечить отделения Центра помещениями для принятия пищи работниками;

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, для чего:

- а) проводить замер освещенности на рабочих местах; по результатам замеров в случае необходимости проводить установку дополнительных светильников;

- б) проводить проверку эффективности работы приточно-вытяжной вентиляции;

- в) проводить замеры сопротивления изоляции токоведущих частей;

- г) проводить замер температуры воздуха и температуры в местах работы и в местах нахождения

труда:

- сокращенный рабочий день;
- дополнительный отпуск;
- бесплатное обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием или молоком

согласно нормативным актам, утверждаемым Правительством РФ:

д) обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением об охране труда;

е) обеспечить соблюдение положений ТК РФ в отношении условий труда работников в возрасте до 18 лет.

7.3. Работники несут ответственность за нарушение требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в работе комиссии по охране труда, созданной в Центре на паритетной основе;
- силами членов указанной комиссии и уполномоченных лиц от Профсоюзной организации контролировать:

а) обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, санитарно -бытовыми помещениями, помещением для врача, ответственного за диспансеризацию работников, и кабинетом медицинской сестры для оказания медицинской помощи работникам, помещениями для приема пищи;

б) организацию в Центре за счет средств работодателя предварительных (перед поступлением на работу), периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований работников Центра;

в) выполнение Работодателем требований к организации рабочего времени несовершеннолетних работников, инвалидов, беременных женщин;

г) перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением;



д) осуществление систематического общественного контроля за соблюдением законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда и законодательства о труде в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами;

Профсоюзный комитет ежегодно совместно с Работодателем участвует:

- в разработке и согласовании "Соглашения об охране труда" на текущий год, списков работников, имеющих право на бесплатное получение молока и соков в связи с работой во вредных и опасных условиях труда по установленным нормативам и анализирует ситуацию с заболеваемостью работников:

- расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и решении вопросов возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке и на условиях, определенных Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами:

- в своевременном согласовании с Работодателем графиков отпусков работников на следующий год и контроле их выполнения Работодателем.

7.5 Стороны договорились, что Работодатель по каждому несчастному случаю на работе образует специальную комиссию по расследованию причин несчастного случая, принимает меры по их устранению.

7.6 Работодатель обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренных законодательством по охране труда, Трудовым кодексом РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах.

## **8. Социальное развитие, удовлетворение интересов и нужд работников**

8.1. В целях улучшения работы в области здоровья работников Центра Работодатель обязуется:

- при наличии возможности организовать квалифицированную медицинскую помощь работникам на базе Центра, а при необходимости;

- и в других лечебных учреждениях здравоохранения г. Москвы;

- своевременно и качественно осуществлять организацию диспансерного наблюдения и при наличии возможности профилактического лечения работников Центра;

- направлять на предварительное медицинское обследование всех работников, поступающих на работу в Центр, в целях охраны здоровья населения и предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

- обеспечивать работников Центра средствами индивидуальной коллективной защиты, моющими средствами в соответствии с действующими нормативами;

- обеспечить выплату работникам установленных законодательством пособий, связанных с рождением и воспитанием детей;

Предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 01 марта 2012 года № 181н в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 Трудового Кодекса РФ.

Беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для проведения проверок условий охраны труда в Центре, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ.

- совместно с Профсоюзной организацией при наличии возможности решать социальные вопросы работников;

- обеспечить условия для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательных и других нормативных актов по вопросам труда уполномоченными лицами профсоюзной организации, для чего предоставлять им оплачиваемое время в соответствии с приказами Работодателя в соответствии ; обеспечить совместно с Профсоюзным комитетом разработку "Соглашения об охране труда" в соответствии с действующим законодательством и предусмотреть его финансирование согласно ст. 14 Закона г. Москвы от 12.03.08 № 11 "Об охране труда в г. Москве";

- предоставлять годовой отчет по форме 7 - травматизм - с пояснительной запиской Профсоюзной организации для совместного анализа, разработки мероприятий по профилактике производственного травматизма и заболеваемости к десятому числу следующего календарного года.

8.2 Профсоюзный комитет обязуется представлять и защищать интересы работников Центра по вопросам:

- а) урегулирования индивидуальных трудовых отношений;
- б) защиты интересов работников Центра в органах по рассмотрению трудовых споров;
- в) защиты прав работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, повлекших за собой тяжкие последствия;
- г) обеспечения занятости;
- д) контроля за соблюдением законодательства о труде в соответствии с установленным законом порядком и объемом;
- е) реализации Работодателем прав работников на обязательное социальное страхование, права каждого работника на труд и защиту от безработицы;
- ж) контроля за своевременной выплатой в полном размере заработной платы, выполнения Работодателем "Соглашения об охране труда";
- з) проведения обучения всех избранных профсоюзной организацией уполномоченных по охране труда;

8.3 Профсоюзный комитет обязуется:

- а) организовывать для работников и членов их семей отдых и экскурсии с привлечением средств профсоюзного бюджета;
- б) обеспечивать по возможности детей работников членов профсоюза с раннего возраста до 14 лет включительно новогодними подарками, билетами на новогодние представления и другие мероприятия во время школьных каникул;

б) обеспечивать по возможности детей работников членов профсоюза с раннего возраста до 14 лет включительно новогодними подарками, билетами на новогодние представления и другие мероприятия во время школьных каникул;

в) вести всю организационную работу по приобретению и оформлению путевок на санаторное лечение для сотрудников, работающих во вредных условиях (при наличии рекомендаций диспансерного врача) по линии Фонда социального страхования;

г) обеспечить контроль за выполнением в Центре действующих законов РФ по назначению пенсий и выплат пособий за счет средств социального страхования:

- на рождение ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- на погребение.

д) предоставить бесплатную консультативную помощь работникам по вопросам занятости и трудового законодательства РФ.

е) оказывать сотрудникам помощь в решении социально-бытовых проблем.

## **9. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам.**

9.1 Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовые гарантии работникам Центра, избранным в Профсоюзный комитет и Комиссию по трудовым спорам и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, соблюдать порядок их увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- безвозмездно предоставлять выборному Профсоюзному комитету отапливаемое, электрифицированное, со средствами связи помещение для проведения заседаний, оборудованное сейфом для хранения документов и печати, возможность размещения необходимой информации в доступном для работников месте;

- оказывать Профсоюзу содействие в работе с проблемными Работниками и их семьями;

- обеспечивать сотрудников путевками в санатории, предоставляемыми Фондом социального страхования;

- обеспечивать работников необходимой нормативно-правовой документацией;

- контролировать своевременное перечисление на счет Профсоюзной организации Центра членских взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза, при наличии письменных заявлений работников;

- освобождать от работы членов Профсоюзного комитета для участия в работе профсоюзных конференций, съездов и вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

9.2 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем Профсоюзного комитета и его заместителем, не освобожденным от основной работы, согласно ст. 81 Трудового кодекса РФ, в течение 2 лет после окончания срока их полномочий производить только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3 Работодатель обязан предоставлять членам комиссии по трудовым спорам свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

9.4 Члены комиссии по трудовым спорам не могут быть подвергнуты Работодателем дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены в период разрешения трудового спора без предварительного согласия уполномочившего их Профсоюзного комитета или конференции работников коллектива.

9.5 В процессе урегулирования коллективного спора Работодатель не имеет права на проведение локаута - увольнения работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре.

## **10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.**

10.1. Работодатель и Профсоюзный комитет в течение всего периода действия Коллективного договора берут на себя обязательства применять все возможные меры к урегулированию и разрешению возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.2. В случае возникновения индивидуального или коллективного споров Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров согласно Трудовому кодексу РФ, воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мероприятий, не уклоняться от участия в примирительной процедуре. Примирительную процедуру обязуются проводить в сроки, установленные действующим законодательством.

10.3. Разногласия, возникшие между сторонами и неурегулированные настоящим Коллективным договором, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Стороны договорились в случае возникновения неразрешимых коллективных споров передавать их на рассмотрение учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" и выполнять его рекомендации.

#### **11. Срок действия, порядок изменения и расторжения коллективного договора**

11.1. Срок действия Договора на 2022-2025 годы установить с 12.03.2022 по 11.03.2025.

11.2. Договор вступает в силу после его подписания Сторонами.

11.3. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до 3-х лет после 2022 г.

11.4. Коллективный договор может быть дополнен или изменен в установленном порядке в течение всего срока действия, при условии взаимного согласия Сторон.

11.5. Коллективный договор продолжает свое действие в случае расторжения трудового договора с Работодателем или переизбрания председателя Профсоюзного комитета.

11.6. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по нему.

## **12. Особые условия.**

12.1. Настоящий Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

12.2. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

12.3. Настоящий Коллективный договор заключается работниками и Работодателем путем подписания его их представителями.

12.4. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по настоящему Коллективному договору в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.5. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах (по одному для каждой стороны), которые считаются действительными только при наличии подписей Сторон - Работника и Работодателя.