



Федеральное государственное бюджетное учреждение «Национальный медицинский исследовательский центр онкологии имени Н.Н. Петрова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Петрова» Минздрава России)

Ленинградская ул., дом 68, пос. Песочный, Санкт-Петербург, 197758; тел. (812) 439-9555, факс (812) 596-8947, e-mail: oncl@rion.spb.ru; https://www.niioncologii.ru ОКПО 01897995; ОГРН 1027812406687; ИНН 7821006887; КПП 784301001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2022 годы

Принят на общем собрании работников ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Петрова» Минздрава России

«24» декабря 2019 года

Директор

[Handwritten signature]

А.М. Беляев

(фамилия, имя, отчество)



«24» декабря 2019 года

Председатель профсоюзной организации



Д.А. Васильев

(фамилия, имя, отчество)

«24» декабря 2019 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Территориальном Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитете профсоюза работников здравоохранения РФ

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Территориальный Санкт-Петербурга и Ленинградской области комитет профсоюза работников здравоохранения РФ
рег. № 398 / дата 27.12.19

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"26" декабря 2019 г.
рег. № 14001/19-кД
Подпись *[Handwritten signature]*



[Large handwritten signature]

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) разработан и заключен на основании Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ в редакции от 03 июля 2016 года, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее ТК РФ), в соответствии с Отраслевым соглашением по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации (действующим на дату подписания настоящего договора), Уставом ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Петрова» Минздрава России и иных нормативных правовых актов с внесенными в них изменениями и дополнениями.

Настоящий Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее - Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

- ✓ создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации;
- ✓ усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- ✓ создания условий, способствующих повышению безопасности труда;
- ✓ обеспечения роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников;
- ✓ создания благоприятного климата в трудовых коллективах.

Договор регулирует отношения сторон в области организации условий и оплаты труда, обеспечения занятости.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются учреждение в лице его руководителя - директора ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Петрова» Минздрава России, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и Работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Работников учреждения, именуемые в дальнейшем «Профком».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками учреждения.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и оплате труда, гарантиях и льготах, улучшение условий и охраны труда Работников, в том числе женщин, предоставляемых Работодателем Работникам учреждения.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.4. Работодатель признает представителем Работников в социальном

партнерстве:

а) Профком (ст. 29 ТК РФ).

б) для организаций, где профсоюзная организация объединяет менее половины Работников, представителем Работников является также Профком, если на общем собрании (конференции) Работники (не члены профсоюза) поручили работникам, избранным на общем собрании работников представлять их интересы.

1.5. Профком обязуется содействовать эффективной деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами работы.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, однако члены профсоюза Работников здравоохранения имеют в лице профсоюзной организации (Профкома) обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление им социально-бытовых льгот за счет средств профсоюза.

1.7. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. При реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения действие коллективного договора продолжается в течение 3-х месяцев.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.11. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона (ст. 44 ТК РФ).

1.12. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение месяца со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 40 ТК РФ).

1.13. Работодатель учреждает положение о присвоении почётного звания «Ветеран НМИЦ» (приложение № 7).

1.14. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).

1.15. Работодатель обязан в течение 5 дней довести содержание договора

до трудового коллектива. Текст договора размещается на стендах учреждения для информации, путем рассылки через 1С документооборот, на сервере учреждения в общедоступном каталоге для всех пользователей сети учреждения, в помещении отдела кадров учреждения.

1.16. При условии выполнения настоящего договора профсоюзный комитет воздерживается от организации и поддержки в учреждении забастовок.

1.17. Настоящий договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.18. Настоящий Договор доводится до Работников под подпись.

II. КОНТРОЛЬ И ОБЯЗАННОСТЬ СТОРОН

2.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст. 51 ТК РФ).

2.2. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают директор и председатель профсоюзного комитета, подписавшие договор.

Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации договора.

Профком, подписавший договор, для контроля над его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у **Работодателя** информацию о ходе и итогах выполнения договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию Работодателя о ходе выполнения положений договора.

2.3. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие Работников (Профком), виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом об административных правонарушениях РФ.

2.4. Стороны обязаны обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики.

2.5. Стороны обязаны содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждении.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда Работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом

предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых, в настоящее время, осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда Работников федеральных государственных учреждений», действующих отраслевых нормативных правовых документов, регулирующих особенности оплаты труда по виду экономической деятельности.

3.2. Номенклатура должностей медицинского и фармацевтического персонала учреждения определяется Министерством здравоохранения Российской Федерации (Приказ Минздрава РФ от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских Работников и фармацевтических Работников»).

3.3. Стороны договорились, что система оплаты труда, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, но не ниже предусмотренных законодательством РФ и субъекта Федерации. (Приложение № 1 «Положение об оплате труда Работников»).

3.4. Работодатель обязуется в своей работе руководствоваться указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее – Рекомендации по оформлению трудовых отношений № 167н).

3.5. Стороны договорились, что при формировании и реализации кадровой политики, разработке должностных инструкций, организации обучения Работников стороны, установлении систем оплаты труда применять профессиональные стандарты, организовывать и проводить подготовку, дополнительное образование в соответствии со ст. 195.3, 196 ТК РФ.

3.6. Работодатель обеспечивает дифференциацию оплаты труда Работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда Работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности Работников и устанавливает действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда от объема и качества медицинской помощи в рамках перевода Работников на «эффективный контракт».

3.7. Работодатель соблюдает действующие нормативные правовые акты, гарантирующие обеспечение зависимости заработной платы Работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 2) и условиями трудового договора и коллективного договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

С отдельными Работниками может быть заключен трудовой договор о выполнении определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя на территории Российской Федерации при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Взаимодействие между Работников и Работодателем в таком случае осуществляется путем обмена электронными документами, при котором используются усиленные квалифицированные электронные подписи обеих сторон. При увольнении Работник обязан сдать Работодателю усиленную квалифицированную электронную подпись.

4.2. Для медицинских Работников определяется Правительством РФ продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю при занятии 1 штатной единицы (ст. 350 ТК РФ), а отдельным Работникам – 36, 33 и 30 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели, установленная медицинским Работникам подведомственных организаций в соответствии со статьей 350 ТК РФ, не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

Продолжительность рабочего времени за учетный период при суммированном учете рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов. Рабочее время Работников с суммированным учетом рабочего времени регулируется графиками работы на месяц.

4.3. Стороны договорились о следующем:

- режим работы регулируется Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

- работа в выходные дни допускается в исключительных случаях с согласия Работодателя и Работника, в соответствии с законодательством по согласованию с Профкомом;

- Разрешить по личному заявлению Работника увеличение допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.4. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по личному заявлению, а также по ходатайству профорганизаций подразделений по индивидуальному графику следующим категориям Работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, при пятидневной рабочей неделе уменьшается на один час.

В условиях непрерывного технологического процесса и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с его согласия, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работников к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи;
- при необходимости выполнить или закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества, либо создать угрозу для жизни и здоровья людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение 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 к замене сменщика другим Работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и Работников, не достигших 18-летнего возраста. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, должны быть поставлены в известность под роспись о своем праве отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

4.7. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения или его подразделений;
- для экстренных вызовов медицинского персонала к пациентам, в том числе и для проведения сложных диагностических процедур.

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия Работника и по согласованию с Профкомом.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, должны быть поставлены в известность под роспись о своем праве отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится по письменному распоряжению Работодателя, причем работа в таких случаях по приказу независимо от количества проработанных часов (но не более 6) считается рабочим днем. По желанию Работника ему предоставляется за этот день либо день отдыха в течение ближайшей недели, либо производится оплата не менее чем в двойном размере, либо предоставляется оплачиваемый день, присоединяемый к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Работодатель при 5-дневной рабочей неделе обеспечивает сокращенную продолжительность рабочего времени, для некоторых категорий Работников, в соответствии с федеральным законодательством.

Допускаются работы в нерабочие праздничные дни и выходные дни, необходимые для медицинского обслуживания населения в целях предупреждения развития онкологических заболеваний, оказание населению специализированной, в

том числе высокотехнологичной, медицинской помощи, участия в разработке клинических рекомендаций (протоколов лечения) по вопросам оказания медицинской помощи, научной (научно-исследовательской), научно-технической деятельности и экспериментальных разработок, образовательной деятельности по реализации программ ординатуры, программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, дополнительных профессиональных программ, организационно-методического и научно-методического руководства в сфере организации и оказания медицинской помощи по закрепленным профилям, фармацевтической деятельности, заготовки, хранения, обеспечение безопасности и клинического использования донорской крови и ее компонентов, деятельности, связанной с источниками ионизирующих излучений и радиоизотопов и иной уставной деятельности.

Прием пациентов в эти дни обусловлен, необходимостью проведения обследований и процедур по графику. При таких привлечении к работе соблюдается статья 110 ТК РФ – продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Работодатель имеет право привлекать Работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного Работника для сверхурочной работы в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации или с согласия Работника для работы по совместительству, оформленной по отдельному трудовому договору.

4.8. В течение рабочего дня Работодатель представляет Работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Работодатель обязуется предоставлять Работникам ежегодные оплачиваемые отпуска, в соответствии с утвержденными графиками отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника и предоставляется на основании утвержденного графика отпусков.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск - это ежегодно предоставляемое время для отдыха Работника. Началом периода, за который Работнику предоставляется отпуск, является день приема на работу. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статье 122 ТК РФ предусматривает, что Работник должен использовать отпуск ежегодно и тем самым реализовать свое право на отдых.

4.11. Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях. При этом выходные дни, приходящиеся на период отпуска, включаются в число дней отпуска, а нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

4.12. Работникам, являющимся научными сотрудниками и занимающими должности заместителя директора, ученого секретаря, заведующих научными подразделениями, научных (в том числе главных, ведущих, младших) сотрудников ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается в количестве 28

календарных дней.

4.13. Работникам, являющимся научными сотрудниками и занимающими должности ученого секретаря, заведующих научными подразделениями, главных научных сотрудников, ведущих научных сотрудников, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней.

4.14. Педагогическим Работникам, занимающим должности ассистента, доцента, профессора, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дня, методиста – 42 календарных дня.

4.15. Педагогическим Работникам, занимающим должности заведующий отделом учебно-методической работы, заведующий отделением (центра) отдела учебно-методической работы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней.

4.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем подразделений и должностей Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются сокращенное рабочее время, осуществляются выплаты компенсационного характера и предоставляется дополнительный отпуск, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется ряду медицинским Работникам клинических подразделениях (приложение № 3 к договору).

4.17. Ежегодный дополнительный отпуск Работникам с ненормируемым рабочим днем устанавливается в соответствии с Приложением № 7 к настоящему договору.

4.18. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей, вправе принимать решение о предоставлении 3-х дополнительных дней к отпуску одиноким матерям или воспитывающим малолетних детей в возрасте до 7 лет. Под одинокой матерью понимается родившая ребёнка не в браке (и не в течение 300 дней после расторжения брака), если отцовство ребёнка не установлено надлежащим образом (добровольным или судебным порядком), а также которая, не находясь в браке, усыновила (удочерила) ребёнка.

Условия и порядок предоставления таких отпусков, а также их размеры определяются Работодателем и профсоюзным комитетом.

4.19. Работодатель обязан предоставлять Работникам отпуск с сохранением среднего заработка в случае:

- бракосочетания 3 календарных дня (в интервале 3 дня до и после свадьбы);
- отцу при рождении ребенка 3 календарных дня (в течение 10 дней со дня рождения ребёнка);
- смерти лиц, состоящих с Работником в близких родственных отношениях (отец, мать, муж, жена, дети) 3 календарных дня (в течение 9 дней со дня смерти);
- матерям, имеющих детей первоклассников 1 сентября - по согласованию с руководителем подразделения.

Работник обязуется предоставить документы, являющиеся основанием к предоставлению данного вида отпуска в течение 7 календарных дней после выхода на работу.

4.20. Работодатель может предоставлять Работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.21. Руководитель подразделения обязуется разрабатывать график отпусков с учетом специфики рабочего процесса подразделения. При планировании графиков отпусков руководители также учитывают производственные планы подразделения, планы развития, планы повышения квалификации Работников, а также возможность взаимозаменяемости Работников. Отпуска планируются таким образом, чтобы не менее 80 % Работников одного подразделения находились на работе.

4.22. Руководитель обязан знакомить Работников с графиком отпусков не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года.

V. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

5.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», «Об образовании в Российской Федерации», Уставом и настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Условия трудового договора, ухудшающие положение Работника по сравнению с трудовым законодательством или коллективным договором, являются недействительными.

5.2. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. В период испытания на Работника распространяются положения ТК РФ, иных нормативных правовых актов и коллективного договора.

5.3. Работодатель и Работник обязуются выполнять все условия заключенного между ними трудового договора.

Работники могут привлекаться Работодателем для выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, лишь в случаях, предусмотренных в Трудовом Кодексе, и только с их согласия на основе дополнительно заключенного соглашения, являющегося приложением к основному трудовому договору, с указанием сроков, условий и размеров доплаты за выполнение дополнительной работы.

5.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры подразделений с их

реорганизацией (преобразованием), приводящие к сокращению численности (штата) работающих, рассматриваются с учетом мнения Профкома с целью обеспечения социальных гарантий Работников.

О предполагаемом сокращении численности (штата) Работников учреждения, его подразделений, в том числе переводе на режим неполной занятости, Работодатель обязан письменно уведомить Профком не позднее, чем за два месяца с обоснованием необходимости проведения вышеуказанных мероприятий.

Стороны договорились, что критерием массового высвобождения Работников учреждения при сокращении численности (штата) считается:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней

При принятии решения о возможном массовом сокращении численности (штата) Работодатель уведомляет профсоюзную организацию о сокращении. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, перечень имеющихся вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работодатель и Профком проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых Работников, их переквалификацию в подразделениях учреждения.

Работодатель создает необходимые условия для обеспечения лечебного процесса, проведения научной, методической и воспитательной работы и хозяйственной деятельности в учреждении, в том числе выделяет средства на приобретение лабораторного оборудования, вычислительной и оргтехники и техническое обслуживание имеющегося оборудования, обновляет мебель в служебных помещениях, выделяет средства на командировки для участия в международных семинарах и симпозиумах, в пределах бюджетного и внебюджетного финансирования.

5.5. Работодатель разрабатывает положения о подразделениях, должностные инструкции для Работников, график рабочего времени и доводит их до сведения Работников. Работодатель имеет право вводить скользящий график работы для Работников без ущерба для лечебного, научного и учебного процессов.

5.6. Работодатель предоставляет установленные законодательством гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру и докторантуру, кандидатских экзаменов и обеспечивает необходимые условия работы аспирантов, докторантов и соискателей.

5.7. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи заявления выдать Работнику безвозмездно копии документов, связанных с работой, заверенных надлежащим образом, копию трудовой книжки или сведения о трудовой деятельности в электронной форме, справки о зарплате, копии приказов и т.п.

5.8. Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации Работников всех категорий с учетом имеющихся средств и мнения Работника и

руководителя подразделения о соответствующих формах стажировки. Работнику предоставляются установленные трудовым законодательством гарантии и компенсации.

5.9. В случае противоречия условий коллективного договора и индивидуальных трудовых договоров, заключенных с Работниками, на которых распространяется действие коллективного договора, или присоединившимися к коллективному договору после его заключения, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работников.

5.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Временный перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

5.11. При увольнении Работника, в связи с уходом на пенсию по старости (впервые) Работникам, с учетом стажа работы, выплачивается единовременное пособие не более 5 кратного размера оклада по ходатайству руководителя и согласованию с Профкомом.

5.12. Стороны договорились, что заработная плата Работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.
- обеспечить выполнение мероприятий, предусмотренных Планом по охране труда (Приложение № 4);
- обеспечить проведение аттестации руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда;
- обеспечить проведение специальной оценки рабочих мест по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда, систематически, в соответствии с законодательством;
- за счет выделенных средств федерального бюджета обеспечивать Работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- проводить мероприятия по совершенствованию труда врачей, среднего и младшего медицинского персонала,
- выдавать мыло и моющие средства в связи с необходимостью соблюдения гигиены труда;
- обеспечить клинические подразделения средствами для оказания первой медицинской помощи Работникам учреждения;
- обеспечить проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда;

– обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест предусмотреть для работающих дополнительные гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ.

– проводить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

– допускать к работе вновь поступивших Работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими вводного инструктажа, первичного инструктажа и стажировки на рабочем месте по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии;

– обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в 6 месяцев;

– в случае получения Работником травм на производстве и гибели (при выполнении трудовых обязанностей) выплачивать разовую материальную помощь;

– предусмотреть финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 0,2%.

– Стороны договорились, что нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте Работника, указываются в настоящем договоре и дополняются ежегодно приказами по учреждению.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

– систематически контролировать состояние охраны труда;

– осуществлять контроль над соблюдением Работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения Работников по охране труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим и применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

– осуществлять контроль над ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

6.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает на паритетной основе комиссию (комитет) по охране труда из представителей Работодателей и профессионального союза.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

7.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Фонды социального страхования, обязательного медицинского страхования, Пенсионный Фонд.

7.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение

заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний путем:

- проведения вакцинации отдельных категорий Работников в соответствии с Федеральным законом;
- проводить медицинские осмотры Работников учреждения, в соответствии со статьей 213 Трудового Кодекса РФ. При определении списков Работников, направляемых на периодические медицинские осмотры стороны, договорились, что учреждение оценивается, как медицинская организация.

7.3. Использовать собственные средства учреждения на:

- оказание материальной помощи в связи с несчастным случаем на рабочем месте;
- смертью работающего или членов его семьи (родителей, супруга (и), детей);
- выделение средства на приобретение подарков Работникам учреждения и их детям при наличии финансовой возможности.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.4. Осуществлять контроль над проведением лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепление здоровья медицинских Работников.

7.5. Осуществлять контроль над расходованием средств, за правильностью применения Федерального Закона «О страховых пенсиях», над выполнением условий коллективного договора, соблюдением норм и правил по охране труда, соблюдением Правил возмещения вреда, причиненного увечьем, профзаболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением Работниками трудовых обязанностей.

7.6. Контролировать финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда.

7.7. Представлять к поощрению особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации коллективного договора Почетными грамотами Профкома, Теркома профсоюза, премиями.

7.8. Профсоюзный комитет, в лице председателя Профкома с одной стороны, и Территориального комитета профсоюза Работников здравоохранения (Терком), в лице председателя Теркома с другой стороны, действующие на основе Устава Профсоюза Работников здравоохранения Российской Федерации, в целях дополнительной социальной защиты членов профсоюза, при участии Профкома, заключают Договор о коллективном страховании членов профсоюза при следующих страховых случаях: бытовой травме, трудовом увечьем, профессиональном заболевании, а также о выплате пособий родственникам в случае гибели члена профсоюза на производстве.

VIII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА.

8.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету Работников, действующему в учреждении, помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

8.2. Работодатель выделяет денежные средства на физкультурно-оздоровительную работу в размерах, установленных коллективным договором.

8.3. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников и не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.4. Увольнение Работников по инициативе Работодателя, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, 3, 5 статьи 81 ТК производится с предварительного согласия выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

8.5. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 статьи 81 ТК руководителя (его заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.6. Гарантии освобожденным профсоюзным Работникам, избранным в профсоюзные органы, определяются ст. 375 ТК РФ. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляет, не освобожденным от основной работы, профсоюзным Работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, по согласованию с руководителем, освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка.

8.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по п. 2, пп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с руководителем (его заместителями) выборного профсоюзного органа данной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

8.8. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляет не освобожденным от основной работы профсоюзным Работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, по согласованию с руководителем.

8.9. В соответствии со статьей 370 ТК РФ профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

