

374

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения  
здравоохранения города Москвы

«МОСКОВСКИЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР  
МЕДИЦИНСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ,  
ВОССТАНОВИТЕЛЬНОЙ И СПОРТИВНОЙ МЕДИЦИНЫ  
ДЕПАРТАМЕНТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ»  
(ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ)

*на период с 10.06.2022 г. по 09.06.2025 г.*

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 374 от 16.06.2022 г.

Директор  
ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ  
Погонченкова И.В.



Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
Кузнецова Н.Ю.



10.06.2022 г.

## Содержание:

1.	Общие положения	3
1.1	Стороны коллективного договора	3
1.2	Предмет договора	3
1.3	Действие коллективного договора	3
1.4	Изменение и дополнение коллективного договора	4
1.5	Права и обязанности сторон коллективного договора	4
2.	Трудовые отношения и трудовой договор	7
3.	Рабочее время	12
4.	Время отдыха	14
5.	Оплата труда	17
6.	Охрана труда и здоровья	20
7.	Гарантии в области занятости	24
8.	Социальные гарантии	26
9.	Социальная защита молодежи	27
10.	Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа	27
11.	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	29

## **1. Общие положения**

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины Департамента здравоохранения города Москвы» (ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ) (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социально – трудовых гарантий работников и иных непосредственно связанных с ними отношений, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, и Соглашений.

### **1.1. Стороны коллективного Договора**

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.1.2. Работодатель – Государственное автономное учреждение здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины Департамента здравоохранения города Москвы» (ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ) в лице Директора Погонченковой Ирэны Владимировны, действующего на основании Устава (далее также – Учреждение).

1.1.3. Работники Учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией в лице Председателя местной общественной организации – Первичной профсоюзной организации Кузнецовой Надежды Юрьевны, избранного на заседании Профкома Местной общественной организации – Первичной профсоюзной организации ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ (Протокол № 1 от 22 марта 2022 года), действующего на основании Устава (далее также – Профсоюз).

### **1.2. Предмет Договора**

1.2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, предоставление работникам, с учетом экономических возможностей Учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законом, нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, отраслевым городским и другими Соглашениями, и другим вопросам, определенным Сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.2.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.).

### **1.3. Действие коллективного договора.**

1.3.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует с 10.06.2022 г. по 09.06.2025 г. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения,

реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.3.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3.3. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.3.5. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

#### **1.4. Изменение и дополнение коллективного договора.**

1.4.1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока его действия, производятся по письменному соглашению Сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива (ст.ст. 44-50 ТК РФ)

1.4.2. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональными соглашениями и нормами действующего трудового законодательства и иных нормативных актов содержащих нормы трудового права.

#### **1.5. Права и обязанности сторон Коллективного договора**

1.5.1. Работники Учреждения имеют право на:

1.5.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.5.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

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

1.5.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

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

1.5.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

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

1.5.1.9. Участие в управлении Учреждением в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, Уставом учреждения.

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

1.5.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не

запрещенными законом способами.

1.5.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

1.5.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

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

1.5.2. Работники Учреждения обязаны:

1.5.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

1.5.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

1.5.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности.

1.5.2.4. Систематически повышать свою квалификацию.

1.5.2.5. Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренными соответствующими правилами и инструкциями.

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

1.5.2.7. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры и освидетельствования.

1.5.2.8. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

1.5.2.9. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.5.2.10. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5.3. **Работодатель имеет право:**

1.5.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами.

1.5.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры.

1.5.3.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

1.5.3.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

1.5.3.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

1.5.3.6. Принимать локальные нормативные акты.

1.5.3.7. По своему усмотрению не признавать квалификационные категории, полученные работниками в учреждениях и организациях, не входящих в структуру медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы, и не принимать к учету наличие таких квалификационных категорий при осуществлении

соответствующих выплат, предусмотренных в ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ.

**1.5.4. Работодатель обязан:**

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

1.5.4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.5.4.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

1.5.4.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, медицинской и технической документацией, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.5.4.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5.4.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.5.4.8. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

1.5.4.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах.

1.5.4.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

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

1.5.5. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников Учреждения, уполномоченных представлять их интересы в трудовых отношениях и других непосредственно связанных с ними отношениях.

1.5.6. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего коллективного договора Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения методами и средствами, не запрещенными законодательством;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового

законодательства РФ, Соглашений, и иных актов содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- осуществлять контроль создания Работодателем безопасных условий труда;
- осуществлять представительство и защиту интересов членов Профсоюза с учетом условий найма, зафиксированных в трудовом договоре и настоящем коллективном договоре;
- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.5.7. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок, как способа разрешения коллективного трудового спора, в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.5.8. Работодатель и работники Учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.5.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.5.10. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже двух раз в год.

1.5.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (ст. 59 ТК РФ).

2.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, врачебной и иной);
- об обязанности работника после его обучения в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя. При этом срок, в течение которого

работник после обучения обязан отработать в Учреждении, не может быть установлен менее 3-х лет – для работников, прошедших первичную подготовку или переподготовку, а также в случае обучения второй профессии, и менее 1-го года – для работников, прошедших повышение квалификации. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и функциональные обязанности, оговоренные в должностной инструкции. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем (ст. 196 ТК РФ).

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

2.10. Прекращение трудового договора имеет место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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

2.12. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сохранялось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ).

2.13. При предоставлении отпуска с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).



2.14. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя (ст. 66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет (ст. 84.1 ТК РФ). По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с его работой.

2.15. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности у Работодателя (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ).

2.16. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у Работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 и п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленной в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

2.17. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.21. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.22. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

2.23. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.24. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.25. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.26. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.27. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

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

При наличии показаний врача травматолога-ортопеда к ношению лечебной ортопедической обуви работник имеет право отказаться от форменной обуви. Выплата денежной компенсации взамен форменной обуви работнику в данном случае не осуществляется. Стоимость обуви, приобретенной работником самостоятельно и используемой им в рамках выполнения трудовых обязанностей, не подлежит возмещению.

2.29. Работодатель обязуется:

2.29.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать и объявить работнику под роспись приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда.

2.29.2. При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.29.3. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.29.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.29.5. В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ по соглашению между Работодателем и работником работник может быть временно переведен на другую работу в Учреждении (другой филиал) на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При вышеуказанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

### 2.30. Профсоюз обязуется:

2.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.30.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.30.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем в лице директора, в виде отдельных локальных нормативных актов.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.3. Для административно-хозяйственного персонала нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

- в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- инвалидов 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

3.5. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. Рабочее время медицинских и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. Рабочее время водителей Учреждения регламентируется приказом Минтранса России от 16 октября 2020 г. № 424 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей".

3.7. Водителям Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день.

3.8. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.9. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

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

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – 5 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – 7 часов.

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

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч. 1-3 ст. 94 ТК РФ:

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

3.11. Учреждение работает в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в отдельных случаях в режиме шестидневной рабочей недели с одним выходным днем, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполной рабочей неделе. Все стационарные отделения Учреждения (за исключением дневного стационара) работают в круглосуточном режиме.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ) для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.12.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзу полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).

3.12.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.12.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в Учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзом. Работу в выходной день оплачивать в двукратном размере в соответствии с Трудовым кодексом РФ или компенсировать днем отдыха пропорционально отработанному времени (ст. 113 ТК РФ).

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.12.6. Продолжительность полного рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

3.12.7. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях и в порядке, предусмотренном ст. 76 ТК РФ.

## 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

**Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:**

4.1. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (графика отпусков). Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. Права и обязанности Работодателя:

4.4.1. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем согласно Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

4.4.2. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 129 ТК РФ).

4.4.3. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.4.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Продолжительность ежегодных, основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

4.4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.4.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст.120 ТК РФ) в следующих случаях:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работниками, усыновившими ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- в других случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

4.4.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не

позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.4.9. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска производится Работодателем в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

4.4.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

4.4.11. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (по представлении справки об очередном отпуске с основного места работы) (ст. 286 ТК РФ).

4.4.12. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.4.13. Работникам, совмещающим работу с обучением дополнительные отпуска, а также иные связанные с этим гарантии и компенсации предоставляются в соответствии со ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.14. Гарантии и компенсации, в том числе указанные дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 41 ТК РФ).

4.4.15. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определяется ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.4.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, – до 14 календарных дней в удобное для них время;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- ветеранам боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветеранам военной службы, ветеранам труда – в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах";
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, действующими в Российской Федерации.

4.4.18. Стороны договорились о том, что Работодатель дополнительно предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью 5 (пять) календарных дней, в связи:

- с регистрацией брака работника или его детей;
- со смертью лиц, состоящих с работником в близких родственных отношениях;
- с переездом на новое место жительства;
- проходами сына на службу в Вооруженных силах РФ;
- с уважительной причиной (по семейным обстоятельствам) (ст. 128 ТК РФ).

4.4.19. Стороны договорились о том, что Работодатель предоставляет кратковременные отпуска без сохранения заработной платы работникам, воспитывающим школьников младших классов, в День знаний - 1 сентября.

4.4.20. Для некоторых категорий работников разрешается использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время:

- работники в возрасте до 18 лет;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- участники ВОВ, инвалиды войны, ветераны боевых действий, инвалиды и ветераны труда;
- другие категории граждан, имеющие в соответствии с законодательством Российской Федерации право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.4.21. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.4.22. Отпуска по беременности и родам предоставляются в порядке и на условиях определенных статьей 255 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.23. Порядок предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка, определяется статьей 257 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.4.25. Работодатель, по соглашению с работником, имеет право делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.4.26. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. (ст. 125 ТК РФ).

4.4.27. Работодатель имеет право по письменному заявлению работника заменять денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и



(или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации) (ст. 126 ТК РФ).

4.4.28. Работодатель предоставляет работнику, проходящему вакцинацию (ревакцинацию) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), по его письменному заявлению и с последующим предоставлением им документов, подтверждающих вакцинацию (ревакцинацию), два дополнительных оплачиваемых выходных дня, один из которых предоставляется в день прохождения вакцинации, второй – на следующий день после прохождения вакцинации. Перенесение указанных дней отдыха не допускается.

#### 4.5. Обязанности Профсоюза.

4.5.1. Представлять и защищать интересы работников учреждения по вопросам:

- регулирования индивидуальных трудовых отношений;
- осуществления всех форм социального партнерства.

4.5.2. Содействовать обеспечению занятости.

4.5.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде в соответствии с установленным законом порядком и объемом.

4.5.4. Принимать участие в формировании социальных программ, системы управления охраной труда и разработке мер по социальной защите работников Учреждения, а также осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

4.5.5. Осуществлять защиту интересов работников Учреждения в органах по рассмотрению трудовых споров, а также принимать участие в регулировании коллективных трудовых споров.

4.5.6. Содействовать укреплению трудовой дисциплины.

4.5.7. Представлять интересы работников в государственных и общественных организациях, решать вопросы по обеспечению справедливой и дифференцированной зарплаты и социальных гарантий, улучшений условий труда.

4.5.8. Оказывать помощь в приобретении путевок в санатории, дома отдыха, пансионаты работникам Учреждения и членам их семей.

4.5.9. В период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.2. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

5.3. Месячная заработная плата работника в Учреждении, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

5.4. Гарантированный размер заработной платы работников категории «Врачи» и категории «Научные работники», отработавших полную месячную норму выплат, предусмотренных системой оплаты труда, не может быть ниже установленного прогнозного значения среднемесячного дохода от трудовой деятельности, установленной в городе Москве на текущий год.

5.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой,

определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) (совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ) за дополнительную плату (ст. 60.1 ТК РФ).

5.6. Вышеуказанная дополнительная работа, оформляется приказом работодателя, на основании письменного согласия работника (заявления) и ходатайства руководителя структурного подразделения с указанием срока, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержания и объема, а также размера доплаты (ст. 60.2 ТК РФ). Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

При исчислении повышенного размера оплаты за сверхурочную работу учитываются должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда Учреждения.

5.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем порядке:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении повышенного размера оплаты в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда Учреждения.

5.9. Система материального поощрения (премирования), текущего и единовременного премирования по результатам труда, материального стимулирования и материальной помощи, а также порядок и условия их предоставления, устанавливаются «Положением о премировании, материальном стимулировании и материальной помощи». Премирование, материальное стимулирование и материальная помощь работникам осуществляется исходя из финансовых возможностей Учреждения.

5.10. Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются «Положением об оплате труда».

5.11. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника устанавливаются «Положением об оплате труда».

5.12. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 220 ТК РФ).

#### 5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Осуществлять оплату труда работников Учреждения строго в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.13.2. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

5.13.3. Осуществлять формирование структуры заработной платы работников исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.13.4. Осуществлять выплату работникам заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ в следующем порядке: заработная плата за первую часть месяца (без включения стимулирующих и компенсационных выплат за соответствующий месяц) выплачивается 20-го числа данного месяца; заработная плата за вторую часть месяца (включая стимулирующие и компенсационные выплаты за соответствующий месяц) выплачивается 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику определена в ст. 236 ТК РФ. Выплата заработной платы производится путем безналичного перечисления на расчетные счета работников.

5.13.5. Производить доплаты к должностным окладам работников при работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда, согласно «Положения об оплате труда».

5.13.6. Устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

5.13.7. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных. Трудовым кодексом РФ;

5.13.8. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по запросу работника.

5.13.9. Сохранять за работником его прежнюю заработную плату на период необходимый для освоения нового оборудования.

#### **5.14. Профсоюз обязуется:**

5.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.14.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.14.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.14.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.14.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюз.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### 6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает работникам безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, законодательством об охране труда.

6.1.2. Обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

6.1.3. Обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 220 ТК РФ).

6.1.4. Сохраняет работы (должность), средний заработок за работниками на время прохождения медицинских осмотров и освидетельствований (ст. 185 ТК РФ).

6.1.5. Предоставляет работникам при прохождении ими диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставляет работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

6.1.6. Сохраняет место работы (должность), средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

6.1.7. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюза комиссию по охране труда. Организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств Учреждения и (или) за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.1.8. Оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав на безопасные условия и охрану труда принимает меры к их устранению.

6.1.9. Обеспечивает:

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.10. Обеспечивает условия для эффективной работы служб по охране труда, не допускает их сокращения и ликвидации.

6.1.11. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 декабря 2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

6.1.12. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – ФЗ "О профессиональных союзах").

6.1.13. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в Учреждении, совместно с Профсоюзом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.1.14. Обеспечивает финансирование и выполнение в установленные сроки организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, разработанных совместно с Профсоюзом. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 225 ТК РФ) с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н. При этом годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве.

6.1.15. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с последующим выполнением мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте с привлечением представителей Профсоюза.

6.1.16. С учетом требований ст. 41 ТК РФ совместно с Профсоюзом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством, при условии финансовой возможности Учреждения.

6.1.17. Обеспечивает проведение за счет средств Учреждения, средств Фонда социального страхования обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и "среднего заработка" на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 185 ТК РФ).

6.1.18. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте с опасными и (или) вредными условиями труда и проверки знания требований охраны труда.

6.1.19. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.1.20. Обеспечивает за счет средств Учреждения, средств Фонда социального страхования приобретение сертифицированной специальной одежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

6.1.21. Обеспечивает за счет средств Учреждения, средств Фонда социального страхования смывающими и регенерирующими средствами работников, занятых на работах, связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

- 6.1.22. Контролирует правильное применение санитарной одежды и обуви, специальной одежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- 6.1.23. Может обеспечить работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм при наличии финансовой возможности.
- 6.1.24. Обеспечивает оснащение санитарно-бытовых помещений в соответствии с требованиями санитарных норм и правил.
- 6.1.25. Обеспечивает участие Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.
- 6.1.26. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдением требований охраны труда при выполнении работ повышенной опасности.
- 6.1.27. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.1.28. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 6.1.29. Привлекает представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, нового оборудования и т.п.
- 6.1.30. На паритетных началах совместно с Профсоюзом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства РФ и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением повышенного размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.1.31. Обеспечивает выполнение нормативных требований и правил охраны труда.
- 6.1.32. Предоставляет федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
- 6.1.33. Обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 6.1.34. Обеспечивает расследование и ведет учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- 6.1.35. Обязуется обеспечить гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.1.36. Обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.
- 6.1.37. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.1.38. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.
- 6.1.39. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.
- 6.1.40. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.
- 6.1.41. Возмещает вред работникам, пострадавшим от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением их трудовых обязанностей.
- 6.1.42. Обеспечение условий и охраны труда женщин, в том числе:
- ограничение применения труда женщин на работах в ночное время;
  - осуществление комплекса мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
  - выделение рабочих мест в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
  - выполнение мероприятий по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.
- 6.1.43. Обеспечение условий труда молодежи, в том числе:
- исключение использования труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
  - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установление индивидуального режима труда.
- 6.2. **Совместная комиссия по охране труда:**
- 6.2.1. Организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
- 6.2.2. Проводит проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.
- 6.2.3. Контролирует выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий предусмотренных Планом мероприятий по охране труда.
- 6.3. **Комиссия по проведению специальной оценки условий труда:**
- 6.3.1. Проводит подготовительные работы для проведения специальной оценки условий труда.
- 6.3.2. Утверждает перечень рабочих мест в структурных подразделениях Учреждения, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда.
- 6.3.3. Утверждает результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.
- 6.3.4. Принимает решение о проведении исследований и (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.
- 6.3.5. Утверждает отчет о проведении специальной оценки условий труда.

#### **6.4. Работники обязаны:**

Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.5. Основные права работников в области охраны труда предусмотрены ст.ст. 219-220 ТК РФ.

### **7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

**Стороны при регулировании вопросов гарантии в области занятости договорились о том, что:**

7.1. Работодатель и Профсоюз совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюза.

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзом.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7.5. Создавать условия для реализации в Учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

#### **7.6. Работодатель обязуется:**

7.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией, реорганизации Учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ).



7.6.2. Освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего Учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.6.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщить Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

7.6.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.
- с учетом мнения Профсоюза вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ);
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам, прибывшим для работы в Учреждении по их предварительным договорам или заявкам.

7.6.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию.

#### **7.7. Профсоюз обязуется:**

7.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.7.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

7.7.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

7.8. Иные положения:

7.8.1. В соответствии со ст. 187 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Условия об обучении работника за счет средств работодателя, должны быть предусмотрены в договоре об обучении или в трудовом договоре.

7.8.2. В случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

Затраты на обучение сотрудников Учреждения, в случае если они увольняются ранее оговоренного срока, являются материальным ущербом нанесенному работодателю

и средства затраченные на обучение подлежат взысканию в соответствии со ст. 249 Трудового Кодекса РФ.

7.8.3. В соответствии со статьей 248 Трудового кодекса Российской Федерации взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в судебном порядке.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

7.8.4. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

7.8.5. По распоряжению работодателя с виновного работника суммы причиненного ущерба могут быть удержаны при соблюдении одновременно следующих условий:

- сумма ущерба не превышает средний месячный заработок работника;
- распоряжение о взыскании издано не позднее одного месяца со дня, когда работодателем был окончательно установлен размер причиненного работником ущерба.

Если прошло больше времени и сумма ущерба больше среднего месячного заработка, а добровольно возместить ущерб работник не желает, сделать это можно будет только в судебном порядке.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:**

8.1. Работодателю:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.1.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.6. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.1.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Учреждения) и при профзаболевании.

8.1.8. В отдельных случаях, по ходатайству Профсоюза оказывать материальную помощь работникам, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

8.2. Профсоюзу:

8.2.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.2.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств Профсоюза, периодически информировать об этом работников.

8.2.3. Максимально обеспечивать работников и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.

8.2.4. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения осуществляется на основании ст. 377 ТК РФ.

9.5. Профсоюз обязуется:

9.5.1. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.5.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

9.5.3. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

Работодатель обязуется:

10.1. Не препятствовать включению представителей Профсоюза в коллегиальные органы управления Учреждением (ст. 52 ТК РФ, ст. 16 ФЗ "О профессиональных союзах").

10.2. Предоставлять Профсоюзу информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ "О профессиональных союзах"):

- экономического положения Учреждения;
- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации Учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты Учреждения с учетом мнения Профсоюза.

10.6. Обеспечивать участие работников, избранных в состав выборных органов Профсоюза, в организационных мероприятиях, проводимых Профсоюзом с сохранением среднего заработка по месту работы. Время исполнения общественных обязанностей работником предоставляется исключительно по согласованию с непосредственным руководителем и не может превышать 20 часов в месяц.

10.7. Освобождать от работы членов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе, выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах").

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюза или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

10.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза социально-трудовые льготы, предусмотренные в Учреждении (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 ФЗ "О профессиональных союзах").

10.11. В целях создания условий деятельности Профсоюза Работодатель:

10.11.1. Предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ "О профессиональных союзах").

10.11.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза информационно-правовую базу данных и оплачивает обновление ее содержания.

10.12. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюза и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюз (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

## 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

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

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. Нарушение или невыполнение Работодателем обязательств по коллективному договору влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 5.31 КоАП).

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.6. Функции контроля за выполнением коллективного договора поручаются комиссии для ведения коллективных переговоров.

11.7. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюза, отдельных работников.

11.8. Дважды в год проводить отчет о выполнении коллективного договора перед работниками. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.

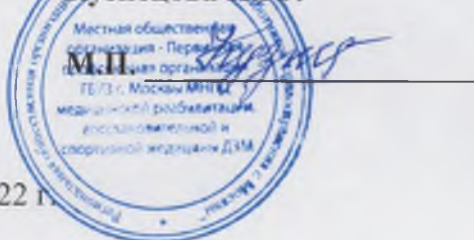
Настоящий коллективный договор подписан в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Директор  
ГАУЗ МННЦ МРВСМ ДЗМ  
Погощенкова И.В.



Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
Кузнецова Н.Ю.

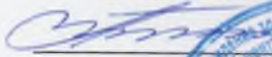


10.06.2022 г.

Прошито и пронумеровано на 29 (двадцати девяти) листах

Директор

ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ

  
Погонченкова И.В.



Председатель

Первичной профсоюзной организации

  
Кузнецова Н.Ю.



10.06.2022 г.



1412

**Дополнительное соглашение № 1  
к Коллективному договору ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ  
на период с 10.06.2022 г. по 09.06.2025 г.**

г. Москва

«28» июля 2022 г.

Государственное автономное учреждение здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины Департамента здравоохранения города Москвы» (ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ) (далее – Учреждение) и работники Учреждения, интересы которых представляет председатель Местной общественной организации – Первичной профсоюзной организации Кузнецова Надежда Юрьевна, (далее – Работники), совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ на период с 10.06.2022 г. по 09.06.2025 г. (далее – Коллективный договор) о нижеследующем.

1. Стороны пришли к соглашению о внесении изменений в текст действующего Коллективного договора, а именно:

1.1. Пункт 2.18 раздела 2 «Трудовые отношения и трудовой договор» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

1.2. Пункт 2.19 раздела 2 «Трудовые отношения и трудовой договор» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«2.19. В процессе трудовой деятельности Работодатель проводит оценку достаточности квалификации медицинского работника (уровня знаний, умений и профессиональных навыков) для выполнения трудовой функции, качества выполнения медицинским работником поручаемой работы в рамках трудовой функции, в том числе с привлечением специализированных организаций.

Перечень специальностей медицинских работников, по которым работодатель проводит оценку квалификации, устанавливается Департаментом здравоохранения города Москвы.».

1.3. Подпункт 4.4.28 пункта 4.4 раздела 4 «Время отдыха» Коллективного договора исключить.

2. Настоящее дополнительное соглашение подписано в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

3. В соответствии со ст.ст. 44-50 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1.4.1. Коллективного договора, настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами.

И.о. директора  
ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ  
Рассулова М.А.



Председатель Первичной профсоюзной организации  
Кузнецова Н.Ю.

М.П.





Прошито и пронумеровано на 2 (двух) листах

И.о. директора  
ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ

*Рассулова* — Рассулова М.А.



Председатель Первичной профсоюзной организации ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ  
*Кузнецова* — Кузнецова Н.Ю.



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ  
№ *1442* от *29.07.2022* г.

*[Handwritten signature]*

1410

**Дополнительное соглашение № 2  
к Коллективному договору ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ  
на период с 10.06.2022 г. по 09.06.2025 г.**

г. Москва

«29» июля 2022 г.

Государственное автономное учреждение здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины Департамента здравоохранения города Москвы» (ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ) (далее – Учреждение) и работники Учреждения, интересы которых представляет председатель Местной общественной организации – Первичной профсоюзной организации Кузнецова Надежда Юрьевна, (далее – Работники), совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ на период с 10.06.2022 г. по 09.06.2025 г. (далее – Коллективный договор) о нижеследующем.

1. Стороны пришли к соглашению о внесении изменений в текст действующего Коллективного договора, а именно:

1.1. Пункт 1.2.2. раздела 1 «Общие положения» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязуется ознакомить под роспись с коллективным договором и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.).».

1.2. Пункт 1.5.1.7. раздела 1 «Общие положения» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.».

1.3. Пункт 2.6. раздела 2 «Трудовые отношения и трудовой договор» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора Работодателем издается приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).».

1.4. Исключить пункт 2.29.1. раздела 2 «Трудовые отношения и трудовой договор» Коллективного договора

1.5. Пункт 2.9. раздела 2 «Трудовые отношения и трудовой договор» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям, реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем (ст. 196 ТК РФ).».

1.6. Абзац 2 пункта 3.12.5 раздела 3 «Рабочее время» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением.».

1.7. Подпункт 3 пункта 4.4.17. раздела 4 «Время отдыха» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, – до 14 календарных дней в удобное для них время;».

1.8. Пункт 4.4.21. раздела 4 «Время отдыха» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).».

1.9. Пункт 5.12. раздела 5 «Оплата труда» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).».

1.10. Пункт 5.13.8. раздела 5 «Оплата труда» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и или других выплат, причитающихся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по запросу работника.».

1.11. Абзац 1 пункта 7.4. раздела 7 «Гарантии в области занятости» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:».

1.12. Абзац 1 пункта 7.6.1. раздела 7 «Гарантии в области занятости» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата:».

1.13. Пункт 7.6.6. раздела 7 «Гарантии в области занятости» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с письменного согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию.».

1.14. Абзац 1 пункта 7.8.1. раздела 7 «Гарантии в области занятости» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.».

2. Настоящее дополнительное соглашение подписано в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

3. В соответствии со ст.ст. 44-50 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1.4.1. Коллективного договора, настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами.

И.о. директора  
ЦАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ  
Рассудова М.А.  
М.П. \_\_\_\_\_



Председатель Первичной профсоюзной организации  
Кузнецова Н.Ю.  
М.П. \_\_\_\_\_



Прошито и пронумеровано на 3 (трех) листах



И.о. директора  
МНПЦ МРВСМ ДЗМ  
Рассулова М.А.

Председатель Первичной  
профсоюзной организации ГБУЗ  
МНПЦ МРВСМ ДЗМ  
Кузнецова Н.Ю.



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ  
№ 1413 от 29.07.2022 г.