

от «Работников»

Представитель работников
федерального государственного
бюджетного учреждения «Главный
военный клинический госпиталь
имени академика Н.Н. Бурденко»
Министерства обороны
Российской Федерации



Горшкова Л.Д.

«26» марта 2020 г.

от «Работодателя»

Начальник федерального
государственного бюджетного
учреждения «Главный военный
клинический госпиталь имени
академика Н.Н. Бурденко»
Министерства обороны
Российской Федерации



Крюков Е.В.

«26» марта 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного учреждения
«Главный военный клинический госпиталь имени академика
Н.Н.Бурденко» Министерства обороны Российской Федерации
на период с « 27 » марта 2020 г. по « 26 » марта 2023 г.

Коллективный договор принят на собрании представителей трудового коллектива « 23 » марта 2020 года

Адрес: 105229, город Москва, Госпитальная площадь, дом 3.
Телефон: начальник Госпиталя 8 (499)-263-08-47;
профсоюзный комитет 8 (499)-263-46-16.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между Профессиональным союзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2020-2022 годы от 24 декабря 2019 г., (далее – Соглашение).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и основан на принципах равноправия, уважения, учета прав и законных интересов сторон социального партнерства, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а так же обязательности и реальности их исполнения.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

от работодателя – начальник федерального государственного бюджетного учреждения «Главный военный клинический госпиталь имени академика Н.Н. Бурденко» Министерства обороны Российской Федерации (далее – Госпиталь);

от работников в лице их представителя – председатель объединенного профсоюзного комитета федерального государственного бюджетного учреждения «Главный военный клинический госпиталь имени академика Н.Н. Бурденко» Министерства обороны Российской Федерации.

1.3. Целями настоящего Коллективного договора являются:

развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства;

согласование интересов сторон социального партнерства при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;

обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением;

повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;

соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и охраны труда.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Госпиталя.

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе по взаимному согласию вносить изменения и дополнения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Госпиталя, не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Коллективным договором.

Во исполнение настоящего Коллективного договора в Госпитале могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения и выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие.

2. Совместные обязательства и ответственность сторон. Социальное партнерство

2.1. Стороны признают настоящий Коллективный договор основным документом социального партнерства, направленным на регулирование социально-трудовых и профессиональных отношений между работодателем и работниками Госпиталя, повышение эффективности работы, усиления защиты трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников.

2.2. Стороны принимают на себя обязательства руководствоваться основными принципами партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения положений Коллективного договора;
- контроль за выполнением Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

2.3. Стороны обязуются содействовать:

реализации Коллективного договора;

улучшению информационного и организационного обеспечения сторон социального партнерства;

обеспечению участия полномочных представителей в работе собраний, совещаний, конференций, комиссий по заключению и обсуждению выполнения Коллективного договора.

2.4. Стороны принимают на себя обязательства руководствоваться Коллективным договором, соблюдая все его условия, и нести предусмотренную законом ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

2.5. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.6. Профсоюзный комитет признает приоритетную роль командования в организации, планировании и управлении работой Госпиталя.

2.7. Работодатель признает роль профсоюзной организации в представлении интересов работников и право представителей профсоюза в установленном законом порядке принимать участие в решении вопросов, которые могут отразиться на социально-экономическом положении работников Госпиталя. При реализации норм настоящего Коллективного договора профсоюзный комитет представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивающих в установленном порядке профсоюзный комитет выступать от их имени.

2.8. Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство;

предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для выполнения положений настоящего Коллективного договора;

рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях положений настоящего Коллективного договора, принимать меры по их устранению.

2.9. Профсоюзный комитет обязуется:

соблюдать трудовое законодательство, осуществлять защиту законных прав и интересов работников;

принимать участие в расследованиях несчастных случаев на производстве; осуществлять проверку соблюдения работниками требований по охране труда;

принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.10. Стороны обязуются не реже одного раз в год рассматривать ход выполнения принятых на себя обязательств по Коллективному договору.

2.11. Стороны считают целесообразным оказание работодателем содействия в поддержке профсоюзных организаций Госпиталя в осуществлении ими основной деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, организационному укреплению профсоюзной организации, реализации социальных программ в трудовом коллективе.

2.12. Стороны социального партнерства принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых и экономических отношений, и обязуются строго соблюдать требования трудового законодательства Российской Федерации, принимать участие в работе комиссии по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.13. Стороны признают целесообразным и допускают в условиях увеличенного поступления корреспонденции, в целях исключения фактов нарушения установленных действующим законодательством Российской Федерации сроков и обязательств для работодателя по оформлению служебной документации, в том числе в рамках исполнения указаний вышестоящих органов управления Министерства обороны Российской Федерации и поставленных перед госпиталем задач, в случае отсутствия работодателя в расположении госпиталя, использовать при оформлении служебной документации факсимиле подписи начальника госпиталя в порядке, установленном локальным актом учреждения.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством, Соглашением, настоящим Коллективным договором, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работник обязан:

добросовестно и в полном объеме исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностными инструкциями и иными локальными актами;

соблюдать трудовую и технологическую дисциплину;

выполнять правила внутреннего трудового распорядка (приложение к Коллективному договору № 1);

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному начальнику о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

соблюдать этические нормы, изложенные в Кодексе врачебной этики и Кодексе медицинской сестры России (для средних медицинских работников);

решение спорных вопросов по трудовым и иным, непосредственно связанным с ними отношениям проводить в корректной форме, на основе диалога и взаимного уважения;

в целях реализации работодателем возложенных на него действующим законодательством обязательств в рамках организации трудовых отношений в госпитале, а также для обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, возможного содействия лицам гражданского персонала в трудоустройстве, получении образования, повышения квалификации

(профессиональной переподготовки) и продвижении по работе, обеспечения личной безопасности работников и их своевременного оповещения (уведомления) по вопросам трудового организации процесса и дисциплины (в том числе в случае возникновения необходимости оповещения родных и близких людей работника), контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества с учетом имеющейся у работником квалификации, в соответствии с положениями главы 14 ТК РФ и в силу п. 5 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», предоставлять работодателю персональные данные и документы их содержащие, связанные с трудовой деятельностью работника, как при приеме на работу, так и в последующий период осуществления работником своей трудовой деятельности в госпитале. При этом для осуществления обработки персональных данных работодателем в каждом случае предоставления работником новых (обновленных) персональных данных (документов) согласие этого работника не требуется. В целях систематизации, организации учета и хранения предоставленных работником документов, а также защиты содержащихся в них персональных данных данного работника от их неправомерного использования или утраты, работодателем в отношении каждого работника госпиталя формируются дела и организовывается их хранение в порядке, установленном локальным актом работодателя.

3.3. Работник имеет право на:

изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором;

рабочее место, отвечающее государственным нормативным требованиям охраны труда;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией;

компенсацию за работу, связанную с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда;

своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

на получение полной и достоверной информации об условиях труда;

на получение полной и достоверной информации о требованиях охраны труда на рабочем месте;

своевременную профессиональную переподготовку и повышение квалификации за счёт средств работодателя в установленном Коллективным договором, ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами порядке;

на получение информации о выполнении Коллективного договора;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов в комиссии по трудовым спорам и (или) в суде;

поощрение по результатам своей деятельности;

обращение за помощью, информацией к работодателю в установленные дни и часы; в отдел кадров, финансово-экономическую службу, в комиссию по трудовым спорам, в профсоюзный комитет.

3.4. Медицинский работник не имеет право:

уклониться от оказания неотложной медицинской помощи;

уклониться от участия в ликвидации медико-социальных последствий чрезвычайных ситуаций.

3.5. Работодатель обязан:

обеспечить работнику безопасные условия труда;

не требовать от работника выполнения работ, не определённых трудовым договором, должностными инструкциями и иными нормативными правовыми актами;

обеспечить реализацию единых критериев, определяющих размер заработной платы (квалификация, сложность выполняемой работы, количество и качество труда);

выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные п. 6.1. настоящего Коллективного договора;

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

совместно с профсоюзным комитетом представлять к награждению работников Госпиталя ведомственными и государственными наградами;

оказывать единовременную денежную помощь работникам в порядке и случаях, определенных приказом Министра обороны Российской Федерации от 06 марта 2010 г. № 205 «О порядке оказания единовременной денежной помощи в Вооруженных Силах Российской Федерации»;

с 01 января 2020 г. вести в электронном виде в отношении каждого работника госпиталя сведения о его трудовой деятельности и своевременно представлять в органы ПФР соответствующую отчетность, в том числе по форме СЗВ-ТД.

3.6. В порядке реализации предоставленного законодательством права по самостоятельной организации работодателем трудового распорядка и реализации кадровой политики в вверенном учреждении, в целях эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и трудовыми ресурсами госпиталя, рассмотрение начальником госпиталя всех заявлений работника, в части касающейся его трудовых отношений и выполнения трудовой функции, производится в порядке предварительного предоставления работником указанных заявлений своему непосредственному руководителю для рассмотрения (визирования) и внесения начальнику госпиталя соответствующих предложений.

4. Рабочее время

4.1. Рабочим признаётся время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение к Коллективному договору № 1) и условиями трудового договора обязан исполнять должностные обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов.

4.2. В зависимости от замещаемой должности и имеющейся специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников Госпиталя определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащих трудовому законодательству.

4.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени на отдельных должностях может устанавливаться работодателем на время действия неблагоприятных факторов среды (шумность, запылённость, воздействие паров красок и растворителей, и т.п., а также при температурном режиме в помещениях в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 ниже допустимых величин до + 19°C и выше допустимых величин от + 28°C.

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

4.5. В подразделениях с организацией посменного режима работы ведется суммированный учёт рабочего времени. Учётный период – квартал.

4.6. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной и неотложной форме медицинским работникам Госпиталя с их согласия может устанавливаться дежурство на дому. При учете времени, фактически отработанного медицинским работником время дежурства на дому учитывается в размере ½ часа рабочего времени медицинского работника за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени за соответствующий период.

4.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочной работой считается:

работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при ежедневном учёте рабочего времени;

работа сверх нормы рабочих часов за учётный период при суммированном учёте рабочего времени.

4.8. Привлечение к сверхурочной работе допускается по инициативе работодателя или его представителя (с согласия работодателя) с письменного согласия работника (без мотивированного мнения избранного установленным порядком представителя работников) в следующих случаях:

при необходимости выполнения (завершения) начатых работ, если

невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

для продолжения работы при неявке сменяющего работника.

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника допускается в следующих случаях:

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

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

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии и др.).

4.9. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Не считается сверхурочной работой:

а) отклонения за учётный период от нормальной продолжительности ежедневной работы или смены;

в) работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днём.

4.10. К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и другие категории работников, определенные нормативными правовыми актами.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере за каждый час работы или, по желанию работника, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. Форма компенсации включается в соответствующий приказ.

Продолжительность времени отдыха, предоставляемого взамен повышенной оплаты, должна быть не меньше времени, отработанного сверхурочно. При любом режиме работы стороны должны согласовать конкретные рабочие дни, в которые работник будет использовать определенное количество часов дополнительного отдыха. Допускается как использование всех часов отдыха в один день, так и распределение их по нескольким рабочим дням.

Приказ о привлечении к сверхурочной работе работника с ежедневным режимом работы издается до начала работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

В приказе необходимо указывать причину привлечения работника к сверхурочной работе, дату начала работы, ее продолжительность, фамилию, имя,

отчество привлекаемого работника, его должность, форму компенсации за выполнение сверхурочной работы, а также реквизиты документа, в котором работник выразил свое согласие на привлечение его к сверхурочной работе.

Руководители структурных подразделений Госпиталя обеспечивают точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

В случае выполнения работником сверхурочной работы продолжительностью менее часа при отражении рабочего времени в таблице учета использования рабочего времени и соответствующей оплате работнику указанное отработанное время сверхурочной работы округлять до полного часа.

4.11. Отдельные работники Госпиталя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей и продолжительность отпуска работников Госпиталя и руководителей филиалов с ненормированным рабочим днем определяется Коллективным договором и устанавливается не менее 3-х календарных дней (приложение к Коллективному договору № 2).

4.12. Совместительство – выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

4.13. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

4.14. Для руководителей структурных подразделений Госпиталя допускается внутреннее совместительство для выполнения работ по руководству другим структурным подразделением Госпиталя.

4.15. Продолжительность рабочего времени лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

4.16. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

5 . Время отдыха

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

5.2. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

5.3. Перерывы в течение рабочего дня (смены) – перерывы в работе:

а) перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается - продолжительность перерыва не менее 30 минут и не более двух часов. Конкретное время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

б) перерывы для отдыха и питания, считающиеся рабочим временем, предоставляются на работах, где условиями работы предоставление фиксированного перерыва для отдыха и питания невозможно;

в) краткосрочные перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и личных надобностей, включаемые в рабочее время, предоставляются работникам после 3 часов непрерывной работы, продолжительность перерыва 15 минут;

г) специальные краткосрочные перерывы в целях охраны труда, включаемые в рабочее время, предоставляются работникам, выполнение трудовых функций которых связано со значительными зрительными, голосовыми и физическими напряжениями, продолжительность перерыва 10 минут каждый час работы (при предоставлении специальных краткосрочных перерывов, перерывы, обозначенные в подпункте «в» пункта 5.3. не предоставляются);

д) дополнительные перерывы для кормления ребёнка предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, через каждые 3 часа непрерывной работы помимо перерывов, обозначенных в подпунктах «а», «г» пункта 5.3.;

е) в случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ПЭВМ, напряжения внимания и сосредоточенности, рекомендуется организация перерывов на 10-15 минут через каждые 45-60 минут работы (во исполнение Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 3 июня 2003 г. № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03»)

5.4. Стороны Коллективного договора признают, что работа без ежегодного отпуска может нанести вред здоровью работника. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год согласно утвержденному графику отпусков.

5.5. Рабочий год равен 12 месяцам и исчисляется с даты начала работы в соответствии с трудовым договором.

5.6. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника с первого дня работы.

5.7. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Госпитале.

5.8. До истечения 6 месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его:

а) должен быть предоставлен по заявлению работника:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам;
- женщинам – непосредственно после отпуска по беременности и родам;
- работникам в возрасте до 18 лет.

б) может быть предоставлен по взаимному соглашению сторон – работника и работодателя:

- мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- лицам, награждённым знаком «Почётный донор России» и «Почётный донор СССР»;
- ветеранам труда;
- ветеранам боевых действий;
- лицам, перенесшим лучевую болезнь;
- для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (не менее 14 дней);
- для сопровождения детей в возрасте до 14 лет к месту летних каникул;
- в других случаях в соответствии с федеральными законами.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков.

5.10. Работодатель до 15 декабря текущего года составляет и утверждает график отпусков работников на следующий год с учётом задач, решаемых Госпиталем, и с учётом мотивированного мнения избранного установленным порядком представителя работников.

5.11. График отпусков, утверждённый работодателем, обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

5.12. Изменение времени отпуска конкретного работника допускается:

- по инициативе работодателя – с письменного согласия работника;
- по инициативе работника – решением работодателя по ходатайству руководителя структурного подразделения Госпиталя, в котором работник осуществляет свою трудовую деятельность.

5.13. Работник предупреждается о времени начала отпуска под роспись руководителем структурного подразделения Госпиталя, в котором он осуществляет трудовую деятельность, не позднее, чем за две недели до его начала. Предупреждение работника о времени начала его отпуска производится путем предоставления его подписи в подготовленном должностными лицами отдела кадров Госпиталя уведомлении.

5.14. Работодатель предоставляет работнику право по письменному заявлению разделить ежегодный оплачиваемый отпуск на части. В целях недопущения нарушений процесса оказания медицинской помощи в Госпитале при планировании отпуска рекомендовано его разделение не более чем на 3 части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Разделение оплачиваемого отпуска на части работника утверждается графиком отпусков на год по каждому структурному подразделению Госпиталя.

5.15. Продолжительность ежегодных отпусков работникам Госпиталя исчисляется в календарных днях путем суммирования дополнительного оплачиваемого отпуска с основным оплачиваемым отпуском.

5.16. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части дополнительные отпуска (за исключением отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда) могут суммироваться с одной из частей отпуска по заявлению работника.

5.17. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются в том числе:

период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.18. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включаются:

время отсутствия на работе без уважительной причины;

время отсутствия на работе, вызванное отстранением от работы по вине работника;

время отпуска по уходу за ребёнком, до достижения им установленного действующим законодательством возраста.

5.19. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. За учётный период принимается число рабочих дней (часов) в данном месяце. Учётный период засчитывается, если выработано в соответствующих условиях более 50% месячной нормы выработки, считая рабочие дни (часы) до окончания месяца после выхода на работу после отпуска за предыдущий год и рабочие дни (часы), проработанные в месяце до ухода в отпуск.

5.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не подлежат замене денежной компенсацией.

5.21. Перенесение очередного отпуска на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, возможно по соглашению сторон в случаях:

если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска;

если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.22. Основанием для продления отпуска в случае болезни во время ежегодного оплачиваемого отпуска или одной из его частей является должным образом оформленный листок нетрудоспособности.

5.23. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

5.24. Работодатель вправе отозвать работника из отпуска в интересах выполнения возложенных на Госпиталь задач с согласия работника. Также основанием для отзыва работника из отпуска является фактический перевод Госпиталя в повышенные степени боевой готовности.

Не допускается отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.25. Согласием работника прервать свой ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) является:

- прибытие работника в установленный работодателем срок к месту работы;
- начало выполнения работником своих трудовых функций.

5.26. Отзыв работника из отпуска оформляется приказом.

5.27. Работодатель устанавливает виды компенсации работнику за неиспользованные, в связи с отзывом, дни ежегодного оплачиваемого отпуска:

а) предоставление неиспользованной части отпуска в текущем рабочем году в удобное для работника время;

б) присоединение неиспользованной части отпуска к отпуску за следующий рабочий год.

5.28. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен работодателем по письменному заявлению работника. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.29. Отпуск без сохранения заработной платы работодатель обязан предоставить по письменному заявлению работника:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

е) до 35 календарных дней в году ветеранам боевых действий (Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);

ж) до 10 календарных дней работникам, допущенным к вступительным экзаменам в средние специальные учебные заведения;

з) до 15 календарных дней работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения; работникам, обучающимся без отрыва от основной работы на подготовительных отделениях при ВУЗах, для сдачи выпускных экзаменов.

5.30. Работник может в любой момент прервать отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, поставив в известность работодателя

установленным порядком.

5.31. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск работника Госпиталя, в случае получения результата в виде неполного числа количества календарных дней, он подлежит округлению в пользу работника.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Госпиталя осуществляется в соответствии с требованиями Приказа Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» и приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

Начисление заработной платы производится финансово-экономической службой Госпиталя в установленном порядке на основании табелей учета использования рабочего времени (форма по ОКУД 0504421) за фактически отработанное время и приказов начальника Госпиталя о выплатах компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику.

Выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс) производится 20 числа текущего расчетного месяца, по итогам отработанного месяца, выплата производится 5 числа месяца следующего за расчетным месяцем.

Оплата основных и дополнительных отпусков производится в установленном законодательством порядке, но не позднее, чем за три дня до их начала.

6.2. Размеры должностных окладов гражданского персонала Госпиталя устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545, с учетом уровня образования, квалификационной категории, стажа работы по профилю. Работникам Госпиталя тарифные ставки устанавливаются приказом начальника Госпиталя, в размерах, предусмотренных для соответствующей группы по размерам тарифных ставок.

6.3. Должностные оклады медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются в зависимости от присвоенной квалификационной категории при работе по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

При присвоении (изменении) квалификационной категории должностные оклады в новом размере устанавливаются врачам и провизорам с даты издания приказа начальника Главного военно-медицинского управления Министерства обороны Российской Федерации. Средним медицинским и фармацевтическим работникам с даты издания приказа начальника Госпиталя.

По истечении срока действия квалификационной категории должностные оклады медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются в размерах как не имеющим квалификационной категории.

6.4. Высококвалифицированным работникам Госпиталя в соответствии с Перечнем должностей высококвалифицированных рабочих и важных и ответственных работ (приложение к Коллективному договору № 3), которым согласно Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (ЕТКС) присвоены 6-8 разряды, на время выполнения важных и ответственных работ или на определенный период (месяц, квартал, год), по соглашению сторон могут устанавливаться тарифные ставки по IX группе по размерам тарифных ставок. Расходы на указанные цели производятся за счет экономии фонда оплаты труда.

6.5. Для определения размеров должностных окладов работникам Госпиталя создается комиссия по определению стажа работы (выслуги лет) и установлению должностного оклада, состав которой определяется приказом начальника Госпиталя. Результаты работы комиссии оформляются соответствующими протоколами, которые подписываются всеми членами комиссии и заверяются мастичной печатью Госпиталя.

6.6. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», от 17 сентября 2010 г. № 810н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» и приказом Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545 работникам Госпиталя устанавливаются следующие виды выплат и надбавок компенсационного характера:

занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в военно-медицинском учреждении, расположенного на территории города Москвы

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.7. Совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника разрешается при экономической целесообразности, если не ухудшается качество выполняемых работ по основной и совмещаемой должности, обеспечивается соблюдение правил, норм охраны труда и техники безопасности.

Совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется в установленном порядке дополнительным соглашением к трудовому договору работника и приказом начальника Госпиталя с указанием объема дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размера выплаты в рублях.

6.8. Врачам и провизорам, а также среднему медицинскому, фармацевтическому и младшему медицинскому персоналу разрешено совмещать должности врачебного состава, а также среднего и младшего медицинского персонала в следующем порядке:

врачам и провизорам – должности врачей и провизоров соответственно, а также должности среднего и младшего медицинского персонала;

среднему медицинскому персоналу – должности среднего и младшего медицинского персонала;

младшему медицинскому персоналу – должности младшего медицинского персонала.

Совмещение врачами и провизорами допускается при условии наличия диплома о высшем медицинском образовании по специальности, соответствующей требованиям к образованию, установленным Порядком допуска лиц, не завершивших освоение образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также лиц с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала (утверждено приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 419н).

6.9. Работнику Госпиталя, привлекаемому для работы в ночное время, устанавливается выплата компенсационного характера за работу в ночное время в размере 50 процентов часовой ставки (части тарифной ставки, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра следующего дня.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем

календарном месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.10. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Госпиталя устанавливается выплата:

одинарная часть должностного оклада, сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

в случае если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Оплата сверхурочной работы работникам Госпиталя, работающим в одну смену, оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере (от должностного оклада/тарифной ставки), за последующие часы – в двойном размере (от должностного оклада/тарифной ставки) в соответствии со ст. 152 ТК РФ (расчетный период – месяц).

Сверхурочная работа работников, режим работы которых установлен более чем в одну смену, оплачивается по суммированному учету рабочего времени (период учета – квартал) как сверхурочная работа по общим установленным законодательством нормам. При этом не менее чем в полуторном размере (от должностного оклада/тарифной ставки) оплачивается то количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в данном учетном периоде по календарю 5-дневной рабочей недели. Остальные сверхурочные часы оплачиваются не менее чем в двойном размере (от должностного оклада/тарифной ставки).

6.12. В Госпитале на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 и в соответствии главой III Приложения № 2 к приказу Министра обороны Российской Федерации от 18 сентября 2019 г. № 545 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок осуществления выплат стимулирующего характера определен приложением № 4 к Коллективному договору.

6.13. Медицинским и фармацевтическим работникам Госпиталя, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- а) врачам, имеющим почетное звание:

«Народный врач Российской Федерации», – 10 процентов должностного оклада;

«Заслуженный врач Российской Федерации», – 5 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух почетных званий стимулирующая выплата устанавливается по его выбору по одному основанию.

б) врачам и провизорам (за исключением научных работников), имеющим ученую степень:

доктор медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, - 10 процентов должностного оклада;

кандидат медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, – 5 процентов должностного оклада.

6.14. Оплата труда работникам Госпиталя (в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера) производится:

в пределах объемов выделенной субсидии, выделенной Госпиталю на выполнение государственного задания, в соответствии с утвержденным в установленном порядке планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год и соответствующий плановый период;

в пределах средств, выделенных Госпиталю на повышение уровня оплаты труда медицинским работникам (в рамках основной субсидии на выполнение государственного задания) в соответствии с Указом Президента Российской Федерации 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ). Порядок осуществления выплаты премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) на повышение уровня оплаты труда медицинским работникам Госпиталя в соответствии с Указом производится на основе оценки эффективности деятельности медицинских работников Госпиталя за отчетный период. Критерии, показатели и порядок оценки труда медицинских работников Госпиталя утверждаются в установленном порядке приказом начальника Госпиталя;

за счет средств от приносящей доход деятельности и средств, полученных от оказания высокотехнологичной медицинской помощи гражданам Российской Федерации (далее – средства от ПДД и ВТМП). Порядок осуществления выплат стимулирующего характера за счет ПДД и ВТМП определен приложением № 6 к Коллективному договору;

за счет средств, полученных за оказанную медицинскую помощь, в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования (далее – ОМС). Порядок осуществления выплат стимулирующего характера за счет средств ОМС определен приложением № 7 к Коллективному договору.

6.15. Источник финансового обеспечения при осуществлении расходов в части оплаты труда (в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера) работников Госпиталя определяется начальником Госпиталя на основании предложений начальника финансово-экономической службы – главного бухгалтера (исходя из утвержденных на указанные цели показателей плана финансово-хозяйственной деятельности Госпиталя на текущий год и плановый период).

7. Охрана труда и здоровья работников

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда стороны настоящего Коллективного договора руководствуются требованиями ТК РФ и других нормативных правовых актов по охране труда, рассматривая их как минимальные.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что для создания системы постоянного контроля вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников в Госпитале создается комиссия по вопросам охраны труда, состоящая из представителей работодателя и профсоюзного комитета на паритетной основе. Положение и регламент работы комиссии утверждается совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

7.3. Работодатель и профсоюзный комитет в целях обеспечения здоровых условий труда принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- направлять административную деятельность на создание здоровых и безопасных условий труда, на предупреждение травматизма среди работников;
- строго соблюдать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета;
- проводить инструктажи по охране труда, обучение и проверку требований по охране труда;
- обеспечивать аптечками первой медицинской помощи в подразделениях Госпиталя и их укомплектованность;
- обеспечивать приборами, устройствами, оборудованием и (или) комплексами (системами) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов;
- обеспечивать своевременную информацию о действующей нормативно-технической документации и новых постановлениях, распоряжениях, приказах вышестоящих организаций по вопросам охраны труда;
- обеспечивать работников санитарно-бытовыми помещениями, смывающими и обезвреживающими средствами, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами;
- осуществлять сбор необходимой документации, проводить обследования вредных участков работы и специальную оценку условий труда в соответствии с нормативными правовыми актами в области охраны труда.

По итогам проведения специальной оценки условий труда комиссией Госпиталя по определению льгот работникам за работу в особых условиях труда, имеющих право на дополнительный отпуск, сокращённый рабочий день, надбавку к должностному окладу и производств, работ, профессий, должностей,

показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение разрабатываются Перечни должностей работников Госпиталя, по которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, занятых на работах с вредными условиями труда и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, работа в которых даёт право работникам Госпиталя на повышение должностных окладов.

На основании вышеуказанных Перечней, по согласованию с профсоюзным комитетом начальник Госпиталя издает приказ, в котором указываются повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обеспечивать подготовку помещений и территории к работе в осенне-зимних условиях;

- ежегодно организовывать и проводить углубленные медицинские обследования работников на базе консультационно-диагностического центра Госпиталя;

- своевременно и правильно проводить расследования и учёт несчастных случаев. На основе материалов расследования принимать меры по устранению причин, вызывающих несчастные случаи;

- на паритетной основе создавать комиссии по обучению и проверке знаний по охране труда из представителей управления и профсоюзной организации Госпиталя. Осуществлять обучение по охране труда руководителей структурных подразделений Госпиталя, а также работников, отнесённых в соответствии с действующим законодательством к работам на опасных производственных объектах с отрывом от производства;

- проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными условиями труда не реже одного раза в год, а для работников с допустимыми условиями труда не реже одного раза в два года;

- при приёме на работу, в трудовом договоре указывать достоверные характеристики условий труда, компенсации, льготы за работы во вредных и (или) опасных условиях труда;

- обеспечивать постоянный и эффективный контроль за уровнем воздействия вредных и опасных производственных факторов на здоровье работников;

- реализовывать мероприятия по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.4. В соответствии со статьёй 222 ТК РФ начальник Госпиталя по согласованию с профсоюзным комитетом обеспечивает бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в порядке и по нормам, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых

продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Молоко выдаётся в соответствии с Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых работники имеют право на бесплатное получение молока.

7.5. Командование Госпиталя может обеспечить оказание медицинской помощи гражданскому персоналу Госпиталя в соответствии с установленным порядком, через систему обязательного медицинского страхования, без ущерба для лиц, пользующихся в соответствии с законодательством Российской Федерации правом на получение медицинской помощи в этих учреждениях.

7.6. За работником Госпиталя сохраняется место работы, должность и средний заработок на время приостановления работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине. Отказ работников от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни до устранения этой опасности не влечёт для них каких-либо правовых, экономических и других санкций.

7.7. Объединённый профсоюзный комитет Госпиталя обязуется:

- направлять общественную деятельность на дальнейшее улучшение охраны труда, снижение заболеваемости и травматизма среди работников Госпиталя;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением техники безопасности силами профсоюзного актива;
- контролировать выполнение предусмотренных законодательством Российской Федерации и Коллективным договором мероприятий по охране труда;
- проводить работу по обеспечению работников Госпиталя путёвками в санатории, дома отдыха и туристические базы;
- при наличии мотивированного предложения выборного органа первичной профсоюзной организации ходатайствовать перед работодателем о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

8. Обеспечение уставной деятельности профсоюза. Права членов профсоюза

8.1. Профсоюзная организация действует на основании Устава профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России. Профсоюзный комитет Госпиталя вправе вносить предложения о принятии необходимых нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам, а также проекты таких актов в рамках своей компетенции в установленном порядке. Работодатель гарантирует соблюдение предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации прав профсоюза и содействия в его деятельности.

8.2. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету Госпиталя для ведения уставной деятельности в пользование служебное помещение с мебелью, оборудованное телефонной связью и оргтехникой, а также место для вывешивания наглядной агитации и решений профсоюзного комитета. По согласованию с командованием Госпиталя во временное пользование предоставляется конференц-зал для проведения общих и профсоюзных собраний, а при необходимости автотранспорт и другие средства материально-технической базы, находящиеся в пользовании работодателя.

8.3. В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы членов профсоюза по документам, предоставляемым профсоюзным комитетом. Работодатель бесплатно ежемесячно организует безналичное удержание членских взносов и их перечисление в недельный срок в распоряжение профсоюзного комитета.

Работодатель гарантирует, что вопросы, связанные с переводом и увольнением членов профсоюзного комитета, а также наложением дисциплинарных взысканий, решаются в соответствии со ст. 373, 374, 375, 376 ТК РФ.

8.4. Члены профсоюза имеют право:

- обращаться за консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально-бытовыми проблемами в профсоюзный комитет;
- получать защиту профсоюзного комитета в решении индивидуальных трудовых споров;
- получать материальную помощь из средств профсоюзного бюджета в случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза, утверждаемым профсоюзным комитетом Госпиталя;
- получать помощь в обеспечении льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых за счет средств профсоюзного бюджета;
- на льготных условиях участвовать в проводимых профсоюзным комитетом мероприятиях выходного дня (экскурсии, туристические походы и др.);
- профсоюзный комитет Госпиталя от имени члена профсоюза, в качестве его представителя, вправе, без персонального участия работника представлять его интересы в урегулировании разногласий с работодателем, участвовать при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.5 Члены профсоюза обязуются:

- соблюдать Устав профессионального союза гражданского персонала Вооруженных Сил России;
- участвовать в работе профсоюзной организации, выполнять решения профсоюзных органов, не противоречащие требованиям действующего законодательства Российской Федерации;
- выполнять возложенные на них профсоюзные обязанности и поручения;
- ежемесячно уплачивать членские взносы;

- выполнять положения, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

8.6. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимые нормативные правовые акты, а так же необходимую для осуществления их уставной деятельности информацию по социально-трудовым вопросам работников.

8.7. Стороны считают целесообразным оказание работодателем содействия в поддержке профсоюзных организаций Госпиталя в осуществлении ими основной деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, организационному укреплению профсоюзных организаций, реализации социальных программ в трудовом коллективе.

9. Трудовой договор, занятость, переобучение, условия высвобождения

9.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Госпиталь оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен трудовым законодательством.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

9.2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу. Испытание не устанавливается в случаях, указанных в ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, в порядке, предусмотренном ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без согласования с избранным установленным порядком представителем работников и без выплаты выходного пособия.

9.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых других

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 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, указанными в части 2 статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, указанных выше, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и (или) должностными инструкциями.

9.5. О предстоящих изменениях условий трудового договора и (или) должностных инструкций работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

9.6. Работодатель и избранный установленным порядком представитель работников (представитель первичной профсоюзной организации Госпиталя), будучи заинтересованными в постоянном росте профессионального мастерства работников Госпиталя договорились, что:

повышение квалификации за счет работодателя проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности работника при наличии мотивированного обоснования руководителя структурного подразделения и денежных средств, выделяемых на эти цели в установленном порядке, а также в соответствии с процедурой заключения государственных контрактов;

повышение квалификации членов профсоюза проводится за счет профсоюзного комитета по мере необходимости;

при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется рабочее место и средняя заработная плата по основному месту работы на период обучения.

9.7. В интересах улучшения лечебной деятельности Госпиталя, повышения гарантий занятости работодатель проводит обучение и обеспечивает повышение уровня профессиональных знаний всех работников. Работодатель обязуется содействовать работникам в прохождении учебы и курсов повышения квалификации согласно Положению об аттестации в Госпитале, а также обеспечивать регулярность работы аттестационной комиссии Госпиталя для

врачебного и среднего медицинского персонала. Работники проходят аттестацию на подтверждение практических и теоретических навыков в порядке, определяемом Положением об аттестации в Госпитале.

9.8. Работодатель в рамках своих обязанностей и компетенции обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку и трудоустройство лиц из числа гражданского персонала, трудоспособность которых изменилась в результате производственной травмы или профессионального заболевания, в соответствии с медицинским заключением.

9.9. Работникам, обучающимся без отрыва от работы в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего или высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются оплачиваемые отпуска в связи с обучением, а также другие льготы в соответствии с ТК РФ.

9.10. Трудовым законодательством установлены следующие сроки уведомления сторон о расторжении договора:

работодатель уведомляет работника в связи с истечением срока срочного трудового договора не менее чем за три дня до прекращения его действия;

работодатель уведомляет работника не позднее чем за три дня до увольнения, в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу;

работник уведомляет работодателя не позднее чем за две недели в связи с увольнением по инициативе работника;

работодатель уведомляет работника не менее чем за два месяца до увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;

работодатель уведомляет избранного установленным порядком представителя работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения организационно-штатных мероприятий, влекущих высвобождение работников;

при массовом высвобождении – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения гражданского персонала определены п. 25 Соглашения.

9.11. В целях смягчения негативных последствий сокращения численности работников, работодатель и избранный установленным порядком представитель работников договорились:

оказывать содействие в трудоустройстве работников, подлежащих увольнению;

использовать сокращение следующих рабочих мест: ликвидация вакансий, увольнение совместителей и т.д.;

при введении в штат новых должностей (рабочих мест) преимущественное право предоставить ранее сокращенным, еще не прекратившим трудовые отношения, работникам Госпиталя;

увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов производить с согласия профсоюзного комитета.

9.12. Кадровая политика работодателя:

работодатель проводит работу по обучению молодых специалистов, используя возможность наставничества в плане индивидуального обучения;

создает условия работникам для поступления и учебы в средних и высших учебных заведениях, предоставляет отпуска для сдачи экзаменов и зачетов, по профилю выполняемой работы в установленном законом порядке.

9.13. Мероприятия по аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников проводятся работодателем с учетом требований положений профстандартов.

10. Контроль выполнения Коллективного договора

10.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями (комиссией). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них по данному вопросу информацию. Стороны (их представители), подписавшие Коллективный договор, раз в год информируют работников о ходе выполнения положений Коллективного договора.

10.2. Работники и их представители имеют право обратиться в двухстороннюю единую комиссию для ведения коллективных переговоров по вопросам выполнения или нарушения условий Коллективного договора.

10.3. При выявлении нарушений условий Коллективного договора стороны, его подписавшие, обязаны в 2-х недельный срок провести взаимные консультации по существу выявленных нарушений и принять решение в письменном виде, которое является дополнением к Коллективному договору.

10.4. Стороны договорились неукоснительно выполнять условия настоящего Коллективного договора. В случае нарушения обязательств они несут ответственность, установленную действующим законодательством.

10.5. Стороны проводят консультации по вопросам соблюдения трудовых прав, социально-экономического положения работников, обмениваются информацией и принимают решения, направленные на развитие и укрепление социального партнерства. На паритетных началах за соблюдением и контролем выполнения обязательств Коллективного договора создается комиссия, состав которой утверждается приказом работодателя.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка для гражданского персонала Госпиталя.

2. Приложение № 2: Перечень должностей гражданского персонала Госпиталя с ненормированным рабочим днем в зависимости от степени напряженности труда продолжительностью отпуска от 3-х календарных дней.

3. Приложение № 3: Перечень должностей высококвалифицированных рабочих важных и ответственных работ.

4. Приложение № 4: Положение о материальном стимулировании работников Госпиталя.

5. Приложение № 5: Соглашение по охране труда.

6. Приложение № 6: Положение о порядке осуществления стимулирующих выплат работникам Госпиталя из средств, полученных от приносящей доход деятельности и от оказания высокотехнологичной медицинской помощи граждан Российской Федерации.

7. Приложение № 7: Положение о порядке осуществления стимулирующих выплат работникам Госпиталя из средств, полученных за оказанную медицинскую помощь, в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования.

Вышеуказанные Приложения являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

от «Работников»

Представитель работников
федерального государственного
бюджетного учреждения «Главный
военный клинический госпиталь
имени академика Н.Н. Бурденко»
Министерства обороны
Российской Федерации



Горшкова Л.Д.

«26» марта 2020 г.

от «Работодателя»

Начальник федерального
государственного бюджетного
учреждения «Главный военный
клинический госпиталь имени
академика Н.Н. Бурденко»
Министерства обороны
Российской Федерации



генерал-майор медицинской службы

Крюков Е.В.

«26» марта 2020 г.

Приложение № 1
к Коллективному договору
от ___ марта 2020 года

П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка для работников Госпиталя

I. Общие положения

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством и Коллективным договором, заключенным между работодателем и работниками Госпиталя на основе социального партнерства и направлено на обеспечение согласования интересов работников Госпиталя и работодателя.

Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием эффективного труда.

Соблюдение строжайшей дисциплины в труде – первейшее правило поведения каждого работника Госпиталя.

2. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются начальником Госпиталя в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с избранными установленным порядком представителями работников Госпиталя.

II. Порядок приема и увольнения работников

1. Работники Госпиталя реализуют право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются, с одной стороны лица, поступающие на работу, с другой – начальник Госпиталя (работодатель).

2. При приеме на работу в Госпиталь поступающий обязан предоставить в отдел кадров Госпиталя комплект документов, предусмотренный трудовым законодательством.

Подбор гражданского персонала в госпиталь осуществляется с обязательным проведением кадровым органом госпиталя изучения и анализа уровня квалификации поступающего на работу в госпиталь гражданина на предмет ее соответствия требованиям действующего законодательства, в том числе положениям подлежащих применению профессиональных стандартов.

При приеме на работу заключается трудовой договор, издается приказ начальника Госпиталя, который доводится работнику под роспись в трехдневный срок, со дня фактического начала работы. В приказе указывается должность, на которую принят работник, структурное подразделение и условия оплаты труда.

Для граждан, поступающих на работу впервые после 31 декабря 2020 г., бумажная трудовая книжка на бумажном носителе работодателем не заводится, сведения о трудовой деятельности ведутся и передаются работодателем в ПФР исключительно в электронном виде.

3. При приеме на работу в Госпиталь все работники проходят обязательные предварительные, а после приема на работу периодические медицинские осмотры для определения степени годности их к поручаемой работе, в целях охраны здоровья, профилактики профессиональных заболеваний и безопасности труда.

4. Медицинские и фармацевтические работники обязаны предоставить заполненную анкету и соответствующие справки из наркологического и психоневрологического диспансеров для оформления допуска в МВД России для работы с наркотическими средствами и психотропными веществами.

5. Принимаемого на работу работника ответственное должностное лицо Госпиталя (до подписания трудового договора) обязано ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, действующими в Госпитале локальными нормативными актами, должностными обязанностями, разъяснить его права и обязанности, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

6. Прекращение трудового договора может последовать только по основаниям, указанным в трудовом законодательстве.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом начальника Госпиталя письменно не менее чем за две недели, а в период испытательного срока – не менее чем за три дня.

По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а отдел кадров Госпиталя обязан выдать работнику трудовую книжку, (в случае если работником был сделан выбор о ведении трудовой книжки на бумажном носителе), либо сведений о трудовой деятельности установленной формы, финансово-экономическая служба Госпиталя произвести с ним окончательный расчет.

По договоренности между работником и начальником Госпиталя трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора оформляется приказом начальника Госпиталя.

Днем увольнения считается последний день работы.

7. Во исполнение указаний вышестоящих органов управления Министерства обороны Российской Федерации (Главного военно-медицинского управления Министерства обороны Российской Федерации от 21 марта 2018 г. № 161/К/2715) в целях осуществления действенного контроля со стороны руководства Госпиталя за обязательным осуществлением отчетности лиц гражданского персонала за полученные материальные ценности в период работы в Госпитале, а также об отсутствии другой возможной задолженности, при увольнении (переводе в филиал Госпиталя) работников использовать обходной лист.

III. Основные обязанности работников

1. Работники Госпиталя обязаны:

а) честно, добросовестно и в срок выполнять возложенные на них обязанности, проявлять разумную инициативу;

б) соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения своих начальников, использовать все рабочее время для эффективного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их обязанности;

в) повышать эффективность труда, своевременно и тщательно выполнять должностные обязанности, задания по нарядам и нормам выработки, добиваться перевыполнения установленных планов;

г) улучшать качество работы, не допускать упущений и недостатков в работе, соблюдать трудовую дисциплину;

д) выполнять инструкции (правила) по охране труда, установленные требования обращения с техникой и оборудованием, пользоваться выданной спецодеждой согласно нормам снабжения;

е) проявлять бдительность, строго хранить государственную тайну, выполнять требования по обеспечению сохранности служебных документов, хранить дела, рабочие папки, служебную переписку и другие служебные документы в установленных местах;

ж) принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих выполнение служебных обязанностей, в случае отсутствия возможности устранить эти причины, немедленно доводить об этом командованию Госпиталя;

з) содержать свое рабочее место, оборудование и оснащение в исправном состоянии, соблюдать чистоту в подразделениях, на складах и на территории Госпиталя, передавать новой смене свое рабочее место и оснащение в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;