

И.о. Председателя профкома
 ГАУ НПЦ МСР имени Л.И. Швецовой
 Н.Н. Дроздова
 «16» января 2017 г.

Директор
 ГАУ НПЦ МСР имени Л.И. Швецовой
 С.А. Воловец
 «16» января 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное учреждение города Москвы
 Научно-практический центр
 медико-социальной реабилитации инвалидов
 имени Л.И. Швецовой
 (ГАУ НПЦ МСР имени Л.И. Швецовой)

на период с «16» января 2017 года
 по «15» января 2018 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
 ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
 ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
 КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 ЗАРЕГИСТРИРОВАН
 № 496 от 05.07.2017 г.
 с печатью № 1

Москва 2017 год

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и Работодателя.

1.2. Сторонами Договора являются:

- Государственное автономное учреждение города Москвы Научно-практический центр медико-социальной реабилитации инвалидов имени Л.И. Швецовой (далее – Центр/ГАУ НПЦ МСР имени Л.И. Швецовой) в лице директора Воловец Светланы Альбертовны, действующего на основании Устава, в дальнейшем именуемый Работодатель;

- Работники государственного автономного учреждения города Москвы Научно-практического центра медико-социальной реабилитации инвалидов имени Л.И. Швецовой, представляемые первичной профсоюзной организацией Государственного автономного учреждения города Москвы Научно-практического центра медико-социальной реабилитации инвалидов имени Л.И. Швецовой, в лице исполняющего обязанности председателя профсоюзного комитета Дроздовой Надежды Николаевны, в дальнейшем именуемый Профком.

1.3. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Центра (ст. 43 ТК РФ).

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

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и на руководителя Центра. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяются на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими

объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями предпринимателей (работодателей), отраслевым соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон, в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.6. Работодатель признает Профком единственным представителем всех работников, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения настоящего Коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе Центра присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Центре могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.9. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Центра, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

1.9.1. Добиваться стабильного финансового положения Центра.

1.9.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

1.9.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

1.9.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором.

1.9.5. Создавать безопасные условия труда.

1.9.6. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.9.7. Реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей.

1.9.8. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительности труда.

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

1.9.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профкомом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.10. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего Коллективного договора Профком обязуется:

1.10.1. Содействовать в Центре укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда.

1.10.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора.

1.10.3. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.11. Работники обязуются:

1.11.1. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

1.11.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.11.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

1.11.4. Выполнять установленные нормы труда.

1.11.5. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества услуг, росту производительности труда.

1.11.6. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

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

2. Трудовые отношения.

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 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.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться росписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

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

2.4. 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).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категории работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 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.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на рабочем месте.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (статья 61 ТК РФ).

Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.6. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

2.7. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8. Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.9. При приеме на работу вновь поступивший должен пройти вводный инструктаж по технике безопасности, охране труда, пожарной безопасности, что фиксируется подписью в соответствующих журналах у ответственных специалистов. Прохождение первичного инструктажа по технике безопасности и ознакомление с должностными инструкциями Работника проводит руководитель структурного подразделения с обязательной росписью в журнале, находящемся в отделении (повторный инструктаж по технике безопасности проводится с периодичностью 1 раз в полгода).

2.10. 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, осуществляется в порядке, установленном законодательством.

2.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с участием Профкома.

О предстоящем высвобождении Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца. Работодатель не менее чем за 3 месяца, представляет Профкому информацию о возможном массовом высвобождении работников. Не позднее, чем за 2 месяца, Работодатель обязан довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем

высвобождении каждого конкретного Работника с указанием его профессии, специальности, квалификации, размера оплаты труда.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника или предложить вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Высвобожденным Работникам предоставляются выплаты, льготы и компенсации в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.12. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- работники, проработавшие в учреждениях соцзащиты свыше десяти лет непрерывно;
- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, имеющие на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- работники моложе 18 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.13. При сокращении штатов Работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с единовременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.14. Профком обязуется:

2.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза.

2.14.3. 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. Хозяйственно-экономическая деятельность Центра

Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками Центра индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности производства, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

3.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Центра в рамках законодательных актов РФ. Обеспечить каждого работника рабочим местом для исполнения своих обязанностей, объемом работ, материалами, оборудованием, инструментарием и т.д.

3.2. Решать с учетом мнения Профкома, следующие вопросы:

3.2.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

3.2.2. Решение вопросов ликвидации, реорганизации (преобразования) Центра, сокращение численности или штатов.

3.2.3. Определение основных направлений деятельности, создание новых подразделений, перепрофилирование и ликвидация функциональных подразделений.

3.2.4. Согласование и утверждение положений: «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГАУ НПЦ МСР имени Л.И. Швецовой», «Положение о разъездном характере работы», «Положение о командировках» и других Положений, касающихся интересов работников Центра. Все Положения вводятся в действие в Центре приказом Работодателя.

3.3. Профком признает свою ответственность за достижение общих целей, и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация работников

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Не препятствовать прохождению работниками мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, соответствующие требованиям профессии (должности) работника.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель, обеспечив сохранение занимаемой должности, среднемесячной заработной платы на этот период в соответствии с действующим законодательством.

4.1.2. Организовывать систематическое проведение обучения в Центре по

плану врачебно-сестринских конференций, реферативных обзоров периодических и профессиональных изданий.

4.1.3. Сохранять за Работником, направленным на обучение с отрывом от работы, среднемесячный заработок.

4.1.4. Содействовать прохождению Работниками аттестации для получения квалификационной категории 1 раз в пять лет.

4.1.5. При необходимости организовать работу аттестационной комиссии Центра на основании постановления Правительства Москвы № 619-ПП от 24.10.2014 г. «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» (в ред. постановления Правительства Москвы от 23.12.2015г. N 932-ПП).

4.2. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, не реже 1 раза в 5 лет.

В соответствии с производственной необходимостью и по усмотрению Работодателя Работник имеет право получить специализацию, необходимую для улучшения качества оказания медико-социальных услуг, но не чаще 1 раза в 2 года.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (статья 197 ТК РФ).

4.3. Профком имеет право контролировать исполнение Работодателем условий п.4.1.

5. Рабочее время

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.2. Для работников административно-хозяйственных служб Центра обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников Центра, оказывающих услуги по медико-социальной реабилитации - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Режим рабочего времени Центра предусматривает продолжительность рабочего дня 8 часов при 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Для работников всех отделений, участвующих в проведении медико-социальной реабилитации, вводится одна рабочая суббота в месяц согласно графику работы подразделения.

5.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 (в ред. ПП РФ от 24.12.2014г. N 1469) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 (в ред. Постановления Минтруда СССР от 29.05.1991г. N 11) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»). Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает работникам право на сокращенную продолжительность рабочего времени прилагается к Коллективному договору (Приложение № 1).

5.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами I, II групп, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.5. Работодатель по письменному заявлению работника может устанавливать гибкий график работы при условии сохранения нормального функционирования Центра.

5.6. Работникам, которым по условиям работы установлены сменный или скользящий график работы и не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

Суммированный учет рабочего времени может быть установлен для должностей:

- Врач-педиатр для оказания круглосуточной специализированной медицинской помощи (отделение медико-социальной реабилитации детей)
- Врач-невролог для оказания круглосуточной специализированной медицинской помощи (отделение медико-социальной реабилитации детей)
- Врач-невролог для оказания круглосуточной специализированной медицинской помощи (приемное отделение)
- Врач-хирург для оказания круглосуточной специализированной медицинской помощи (приемное отделение)
- Врач-уролог для оказания круглосуточной специализированной медицинской помощи (приемное отделение)

- Врач-терапевт для оказания круглосуточной специализированной медицинской помощи (приемное отделение)
- Медицинская сестра палатная отделений с круглосуточным пребыванием реабилитантов: 1 отделение медико-социальной реабилитации, 2 отделение медико-социальной реабилитации; отделение медико-социальной реабилитации детей;
- Уборщик отделений с круглосуточным пребыванием реабилитантов: 1 отделение медико-социальной реабилитации, 2 отделение медико-социальной реабилитации;
- Помощник воспитателя (няня) отделения медико-социальной реабилитации детей с круглосуточным пребыванием реабилитантов;
- Санитарка;
- Лифтер;
- Оператор диспетчерской службы;
- Санитарка (буфетчица);
- Медицинская сестра диетическая, персонал пищеблока.

Установление данного режима работы производится с учетом мнения Профкома.

5.7. В соответствии с приказом Минздрава СССР от 31 октября 1984 г. № 1240 (в ред. Приказа Минздрава СССР от 15.05.1987г. N 685) «Об утверждении отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих учреждений, организаций, предприятий системы министерства здравоохранения СССР» Стороны пришли к соглашению, что в целях организации непрерывной работы по оказанию комплексных реабилитационных услуг, установить увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью, установленной ч. 2 ст. 94 ТК РФ для работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч.1 ст. 92:

- для врачей–специалистов, оказывающих круглосуточную специализированную помощь; операторов диспетчерской службы; лифтеров - 24 часа в смену;

- для медицинских сестер палатных, уборщиц отделений медико-социальной реабилитации круглосуточного пребывания; помощника воспитателя (няня); медицинских регистраторов, медицинских сестер диетических, работников пищеблока, медицинских сестер физиотерапевтического отделения – до 12 часов в смену.

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

запрещается.

5.9. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профкомом. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере или компенсировать дополнительным днем отдыха.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, инвалидов, 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.

5.10. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, работников, не достигших 18 лет и лиц, имеющих противопоказания по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

5.12. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство) регулируется ст. 282 Трудового Кодекса РФ постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», распоряжением Правительства Москвы от 20 июля 2006 г. N 1400-РП «О работе по совместительству, медицинских работников».

6. Время отдыха

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

6.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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.

6.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников с согласия Работодателя при производственной возможности отпуск

предоставляется и до истечения шести месяцев.

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. В исключительных случаях, учитывая специфику работы Центра, по соглашению между Работодателем и Работником, отпуск может быть предоставлен по заявлению Работника с отклонением от графика отпусков. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. При этом на момент ухода в отпуск Работодатель должен производить выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

6.4. В соответствии с законодательством работникам Центра предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 5);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (в редакции Федерального Закона от 28.12.2013г. № 421-ФЗ), продолжительностью 7 календарных дней.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к Коллективному договору (Приложение № 2).

6.6. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику Центра по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

продолжительностью до 14 календарных дней и другим работникам, имеющим право на дополнительные отпуска без сохранения заработной платы на срок, указанный в действующем законодательстве РФ.

6.7. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются в соответствии со ст. 108 ТК РФ.

Перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается, предоставляется продолжительностью 30 минут.

Работнику предоставляется возможность приема пищи в специально оборудованных для этого комнатах, в которых имеется умывальник, мебель, холодильник, посуда для разогрева и приема пищи, СВЧ – печи и другая бытовая техника в соответствии с требованиями СНиП 2.09.04—87.

6.8. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома и вводится в действие приказом Работодателя по Центру.

6.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

6.10. При исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, руководствоваться ст. 121 Трудового Кодекса РФ.

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.

6.11. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам Центра в следующих случаях: (ст. 128 Трудового Кодекса РФ)

- а) в связи с рождением или усыновлением ребенка- 3 календарных дня;
- б) в случае собственной свадьбы работника - 3 календарных дня;
- в) в случае свадьбы детей работника - 1 календарный день;
- г) в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- д) для участия в похоронах близких родственников - до 5 календарных дней.

6.12. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. 255-256, 257 ТК РФ.

6.13. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо

разделены ими между собой по своему усмотрению.

6.14. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.15. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

6.16. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

6.17. На основании статьи 255 Трудового Кодекса РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84 календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

6.18. На основании статьи 256 Трудового Кодекса РФ по заявлению женщины предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящего пункта, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

7. Оплата труда

Стороны при регулировании вопроса в области оплаты труда договорились о том, что:

7.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профкома.

7.2. Включить председателя Профкома в состав тарификационной комиссии.

7.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов,

регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

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

7.3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

7.3.3. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7.4. Премии работников и выплата им иных дополнительных видов вознаграждений осуществляется за счет средств экономии фонда оплаты труда (при наличии финансовой возможности Центра) в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГАУ НПЦ МСР имени Л.И. Швецово́й».

7.5. В целях повышения материальной заинтересованности работников в применении прогрессивных форм организации труда, улучшения качества работы, росте профессионального уровня, Работодателю предоставляется право устанавливать:

7.5.1. Стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе.

Надбавки могут быть установлены, как в процентном отношении к действующему должностному окладу по основной должности, так и в фиксированной сумме.

7.5.2. Доплаты за увеличение объема выполняемых работ, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ), в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, без ограничения перечня совмещаемых профессий и без ограничения размера этих доплат в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Надбавки и доплаты могут выплачиваться одновременно и

суммироваться. Оплата надбавок и доплат производится из имеющейся экономии фонда оплаты труда.

7.6. Производить выплаты компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности:

7.6.1. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размерах, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 153 ТК РФ);

7.6.2. За сверхурочную работу в размерах, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 152 ТК РФ).

7.6.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов специальной оценки труда, проведенной в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (в ред. ФЗ от 01.05.2016г. N 136-ФЗ) «О специальной оценке условий труда» и устанавливаются в размере 4 % от оклада (должностного оклада) в соответствии со ст. 147 ТК РФ в ред. Федерального закона от 28.12.2013г.

№ 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда". (Приложение № 4). Компенсационные выплаты работникам за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом устанавливаются в размере 10 % от оклада (должностного оклада) в соответствии с приказом Департамента социальной защиты населения города Москвы от 08.12.2014 г. № 1007 «О введении новой системы оплаты труда. (Приложение № 4). Размеры компенсационных выплат работникам за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом устанавливаются в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного автономного учреждения города Москвы Научно-практического центра медико-социальной реабилитации инвалидов им. Л.И. Швецовой.

7.6.4. Доплаты за работу в ночное время в размере 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу работника.

7.7. Устанавливать работникам надбавки за продолжительность непрерывной работы (выслугу лет) в учреждениях системы социальной защиты и здравоохранения. (Приложение № 3).

7.8. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах,

установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 155 ТК РФ).

7.9. Расчет среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации неиспользованные отпуска, пособий по социальному страхованию и др. производить в соответствии с действующим законодательством. Периодом для расчета средней заработной платы является фактически отработанное работником время за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, если иной порядок не установлен действующим законодательством. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

7.10. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, не реже двух раз в месяц, не позднее 5 и 20 числа каждого месяца. Выплата заработной платы производится путем безналичного перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банке, на основании его заявления.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (ст. 236 ТК РФ), независимо от наличия вины работодателя.

с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ)

7.11. 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.

7.12. Профком обязуется:

7.12.1. 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.

7.12.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Центра, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

7.12.3. 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.

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

7.12.5. 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 Профкома.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Руководствуясь статьями ТК РФ и требованиями ФЗ работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда. Соглашение по охране труда заключается в Центре ежегодно с учетом мнения Профкома.

8.1.2. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями ТК РФ, законодательства об охране труда; затраты на мероприятия по охране труда устанавливаются, согласно ТК РФ (ст.226), не менее годовой суммы минимального размера оплаты труда на каждого работающего (не менее 0,2% от консолидированного фонда учреждения.) Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

8.1.3. Обеспечить улучшение условий труда работников на основе результатов проведения специальной оценке рабочих мест;

8.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании

порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 7).

8.1.6. Своевременность, полноту выдачи работникам защитных средств, соответствие выдаваемых защитных средств типовым нормам, правильное применение средств индивидуальной защиты, обеспечить их ремонт, стирку (чистку), сушку, обезвреживание и восстановление защитных свойств.

8.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.1.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.10. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда (не реже 1 раза в пять лет) с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

8.1.11. В соответствии со ст. 213, ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (в ред. Приказа Минздрава России от 05.12.2014г. № 801н); Федеральным законом № 52-ФЗ от 30.03.1999 г. (в ред. ФЗ от 22.12.2008г. № 268-ФЗ) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»:

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также все работники Центра проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, но не реже 1 раза в год) медицинские обследования; психиатрические и наркологические освидетельствования (не реже 1 раза в пять лет) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не

допускаются к работе.

Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки. Медицинская книжка предъявляется при поступлении на работу.

8.1.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.13. Информирование работников об условиях охраны труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.14. Предоставление 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 нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющих 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, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.16. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В состав комиссии по расследованию несчастного случая должен быть включен представитель Профкома и уполномоченный по охране труда. При необходимости, получать от Профкома заключение о степени вины пострадавшего и рассматривать результаты расследования несчастных случаев на производстве с участием Профкома для принятия мер направленных на их предупреждение (ст. 230 ТК РФ).

8.1.17. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.1.18. Выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов

работникам, работающим с вредными веществами, не зависимо от концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны (по факту наличия вредных веществ). Приказы Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009г. № 45н (в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014г. № 103н) и от 19.04.2010г. № 245н (Приложение № 6).

8.1.19. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.20. Выполнение предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

8.1.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.22. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

8.1.23. 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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.24. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.1.25. Пожарную безопасность в помещениях.

8.1.26. Смонтировать громкоговорящую систему оповещения о чрезвычайных ситуациях и содержать ее в рабочем состоянии во всех зданиях Центра.

8.1.27. Не применять труд женщин и подростков на тяжелых работах, при переноске и передвижении тяжестей, превышающих установленные предельные нормы.

8.1.28. Беременным женщинам снижаются нормы обслуживания населения, или переводятся на более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

8.1.29. Не привлекать работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на его рабочем месте, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором (в

соответствии со ст. 220 ТК РФ).

8.1.30. Обеспечить выплату денежной компенсации работникам, пострадавшим на производстве в соответствии с действующим Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

8.1.32. В целях организации сотрудничества и регулирования отношений работников и работодателя в области охраны труда, работает постоянно действующая комиссия по охране труда; избраны и обучены члены комиссии по охране труда со стороны трудового коллектива и администрации, институт уполномоченных по охране труда.

8.2. Работодатель и Профком:

- проводят не реже чем два раза в год административно-общественный контроль состояния техники безопасности, охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях.

- обязаны осуществлять контроль за ходом выполнения Соглашения по охране труда и регулярно отчитываться о ходе его выполнения на совместных заседаниях (ст. 218 ТК РФ).

- обязаны регистрировать и проводить расследование всех несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

8.3. Профком обязуется:

- Профком, уполномоченные лица по охране труда Профкома действуют в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы. Профком осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда в Центре. В этих целях уполномоченные лица по охране труда, председатель Профкома посещают структурные подразделения, рабочие места, участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве, защищают права и интересы работников по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве. Согласно Федеральному закону от 12 января 1996г. № 10-ФЗ (в ред. Федерального закона от 03.07.2016г.

№ 305-ФЗ), статья 20, п. 5. Профком вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда во вновь открываемых кабинетах, лабораториях, а также в экспертизе безопасности эксплуатируемых аппаратов и инструментов. Согласно Постановлению Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 (в ред. Постановления Правительства РФ от 30.07.2014г. № 726) "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда", Профком и уполномоченные лица по охране труда Профкома имеют право осуществлять выдачу Работодателю представлений, содержащих обязательные к выполнению требования об устранении

выявленных нарушений требований охраны труда. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер. Разрабатываемые в Центре нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, подлежат направлению для рассмотрения и согласования в Профком. Профком и уполномоченные лица по охране труда Профкома осуществляют постоянный контроль за соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

Согласно Положению, об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда (утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 30 мая 1996 г. № 3-8), Трудовому Кодексу РФ, Профком и уполномоченные лица по охране труда Профкома вправе:

- контролировать соблюдение Работодателем Трудового Кодекса Российской Федерации, регулярно проводить независимую экспертизу условий труда;

- требовать от Работодателя немедленного принятия мер, вплоть до приостановления работ, в случае прямой угрозы жизни или здоровью работника;

- принимать меры к активизации работы созданной в Центре комиссии по охране труда и выбранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

- проводить совместные проверки состояния охраны труда в подразделениях Центра, контролировать расследование несчастных случаев происшедших на территории Центра, давать, в случае установления комиссией по расследованию несчастного случая факта грубой неосторожности пострадавшего, свое заключение о степени вины пострадавшего, контролировать своевременность возмещения ущерба здоровью нанесенного работнику в результате несчастного случая на производстве.

В целях организации сотрудничества по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, в Центре действует на паритетной основе Комиссия по охране труда из представителей Работодателя, Профкома или иного уполномоченного работниками представительного органа (ст. 218 ТК РФ).

8.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной

защиты;

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

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

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

8.5. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти,

осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, Соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.6 Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их реализации и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

9. Социальное страхование, гарантии и защита работников Центра

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

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

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

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

9.1.5. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья

на рабочем месте.

9.1.6. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

9.1.7. Оказывать разовую материальную помощь работникам:

- а) в связи с рождением ребенка;
- б) в связи со смертью близких родственников (мужа (жены), детей, отца (матери));
- в) в связи с продолжительным стационарным или оперативным лечением;
- г) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профкома.

9.1.8. Предоставлять, помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- а) женщинам, имеющих детей, обучающихся в начальной школе (1-4-й классы) – один день в первый день каждого учебного года;
- б) матерям, имеющим детей до 14 лет – один день в году для прохождения диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о ее необходимости;
- в) женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) – один день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;
- г) одному из родителей, усыновивших ребенка – один день в месяц для его воспитания;

9.1.9. При наличии фонда экономии оплаты труда, на основании списков, предоставляемых бухгалтерией по итогам календарного года и по согласованию с Профкомом, Работодатель вправе поощрить работников, которые в течение года не имели потери рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью.

9.1.10. Производить по согласованию с Профкомом, при наличии экономии фонда заработной платы, единовременную выплату не менее одного должностного оклада работника, уволенного в связи с уходом на пенсию и проработавшего в системе здравоохранения или социальной защиты не менее 10 лет.

9.1.11. Предоставлять в период осенних, зимних и весенних школьных каникул матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (включительно) отпуск до 3-х дней без сохранения заработной платы.

9.1.12. Обеспечивать при необходимости организацию профессиональной переподготовки, повышения квалификации женщин при выходе на работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

9.2.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

10. Социальная защита молодежи

10.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Центра, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников Центра Стороны Коллективного договора договорились:

10.2. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, кроме случаев нарушения трудовой дисциплины, не переводить на другое место работы без согласия работника).

10.3. Разработать комплексную программу работы с молодежью и мероприятия по ее реализации.

10.4. Создать Совет молодых специалистов.

10.5. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.6. Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива Центра, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

10.7. Создавать при Профкомме комиссию по работе среди молодежи.

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

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

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

10.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, в учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию.

11. Обеспечение нормальных условий деятельности организации

профсоюза, выборного профсоюзного органа.

Работодатель обязуется:

11.1. Включать представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996г. N 10-ФЗ (в ред. Федерального закона от 03.07.2016г. № 305-ФЗ) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Предоставлять Профкому информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах);

- экономического положения Центра;
- реорганизации или ликвидации Центра;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Центра;
- 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;

11.3. Не препятствовать осуществлению Профкомом 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).

11.4. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

11.5. Принимать локальные нормативные акты Центра по согласованию с Профкомом.

11.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

11.7. Освобождать от работы членов Профкома, 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 п. 5 Закона о профсоюзах).

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

11.9. Обеспечивать гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, избранным в Профсоюзный комитет (ст.

ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

12. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение трудового законодательства:

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

12.2. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства 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.

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

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г. Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласию Сторон.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.3. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в

течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны.

Вносимые изменения и дополнения в Коллективный договор не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Коллективным договором и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Коллективному Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора, и доводятся до сведения работодателя (руководителя Центра), организации Профсоюза и работников Центра.

13.4. При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Настоящий Коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.5. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 (с изменениями и дополнениями), Приказом министерства образования и науки от 22.12.14 № 1601, Приложением к письму Минздрава РФ от 03.06 1992 № 04-15/6-15, Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» Раздел 40 «Здравоохранение», Федеральным Законом РФ № 426 «О специальной оценке условий труда», Федеральным Законом РФ № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального Закона "О специальной оценке условий труда», статьями 91, 92, 95, 100, 108, 350 Трудового Кодекса Российской Федерации:

№ п/п	Наименование подразделения и должности	Основание
Норма часов учебной (преподавательской) работы – 18 часов в неделю за ставку заработной платы		
1.	Логопед	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.14 № 1601
Норма часов педагогической работы - 20 часов в неделю за ставку заработной платы		
2.	Учитель-дефектолог	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.14 № 1601
Норма часов педагогической работы - 24 часа в неделю за ставку заработной платы		
3.	Музыкальный руководитель	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.14 № 1601
Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы		
4.	Воспитатель	Приказ министерства образования и науки РФ от 22.12.14 № 1601
30 - часовая рабочая неделя		
5.	Рентгеновский кабинет: Врач-рентгенолог, рентген лаборант. <i>Работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией.</i>	Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 Приложение № 3 п.VI, пп.2

33 - часовая рабочая неделя		
6.	Стоматологический кабинет: Врач-стоматолог, врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог-хирург	Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 Приложение №2, п. III
35 - часовая рабочая неделя		
7.	6.1. Работники, являющиеся инвалидами I, II групп	ТК РФ ст. 92
36 - часовая рабочая		
8.	Врач, средний и младший медицинский персонал, непосредственно занятый приготовлением и обслуживанием естественных и искусственных радоновых ванн	Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 Приложение № 1 п. XVI
	1 и 2 отделения медико-социальной реабилитации (круглосуточное пребывание): Врач-невролог, медицинская сестра процедурной; медицинская сестра палатная, санитарка. Отделение медико-социальной реабилитации детей: отделение с круглосуточным пребыванием, служба ранней помощи: Врач-невролог, социальный педагог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра палатные, санитарка Отделение социальной реабилитации: социальный педагог	Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 Приложение №1 п. XIV Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.14 № 1601
	Врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер-лаборант	Класс 3.2 на основании проведенной специальной оценки условий труда Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 Приложение №1 п. XIV
39 - часовая рабочая неделя		
9.	Заведующие отделениями, кабинетами, врачи, средний и младший медицинский персонал не указанные в пунктах 1-8; медицинский психолог; инструктор-методист по лечебной физкультуре; медицинская сестра диетическая	ТК РФ ст. 350

40 - часовая рабочая неделя

<p>10.</p>	<p>1,2,3,4 отделения медико-социальной реабилитации, отделение медико-социальной реабилитации детей, отделение реабилитационной экспертизы, отделение лечебной физкультуры, физиотерапевтическое отделение, отделение социальной реабилитации, организационно-методический кабинет Немедицинский персонал: Инженер, психолог, администратор, кастелянша, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений социальный работник, статистик, мастер обучения ХПИ, парикмахер, мастер по маникюру</p>	<p>ТК РФ ст. 91</p>
	<p>Работники административной, хозяйственной служб, отдел кадров, бухгалтерия, отдел по организации и проведению конкурсов и аукционов, технический отдел, пищеблок</p>	<p>ТК РФ ст. 91</p>

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск на основании ст. 117 ТК РФ, результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда», Федерального закона Российской Федерации № 421 от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда":

№ п/п	Наименование подразделения и должности	Основание	
дополнительный отпуск 7 календарных дней			
1.	Физиотерапевтическое отделение		
	1.1. Медицинская сестра, непосредственно занятая приготовлением и обслуживанием естественных и искусственных радоновых ванн	Класс 3.2.	Ст. 117 ТК РФ. Специальная оценка условий труда, проведенная в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда»
	Клинико-диагностическая лаборатория		
2.	2.1. Заведующий, врач клинической лабораторной диагностики 2.2. Фельдшер-лаборант	Класс 3.2.	
3.	Рентгеновский кабинет		
	3.1. Врач-рентгенолог 3.2. Рентген лаборант	Класс 3.2.	

ПЕРЕЧЕНЬ

**категорий работников, которым может быть установлена надбавка
к должностному окладу за стаж работы
в государственных учреждениях социальной защиты населения и
здравоохранения**

№ п/п	Категория работников	Стаж работы	Размер надбавки	Основание
1.	Все категории работников учреждений подведомственных Департаменту социальной защиты населения города Москвы	от 3-5 лет	20%	Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП
		свыше 5 лет	30%	Приказ ДСЗН города Москвы от 08 декабря 2014 г. № 1007

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в форме надбавки к должностному окладу.

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников, связанных с оказанием реабилитационных услуг, по которым устанавливаются компенсационные выплаты за работу с вредными условиями и работу с тяжелым контингентом по результатам проведения специальной оценки условий труда:

№	Наименование подразделения и должности	Основание
Компенсационная выплата в размере 4% от должностного оклада (вредные и (или) опасные условия труда)		
1.	Физиотерапевтическое отделение Медицинская сестра, непосредственно занятая приготовлением и обслуживанием естественных и искусственных радоновых ванн	Класс 3.2 Ст.117 ТК РФ Специальная оценка условий труда, проведенная в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
2.	Клинико-диагностическая лаборатория Фельдшер-лаборант	
3.	Рентгеновский кабинет Рентген лаборант	
Компенсационная выплата в размере 10% от должностного оклада (работа с тяжелым контингентом)		
1.	1.1. работники всех отделений медико-социальной реабилитации, отделения реабилитационной экспертизы, отделения социальной реабилитации, отделения лечебной физкультуры, физиотерапевтического отделения, клинико-диагностической лаборатории, приемного отделения: Заведующие отделениями, врач-специалисты, врач-эпидемиолог; главная медицинская сестра; старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра функциональной диагностики, рентген лаборант, инструктор-методист по ЛФК, инструктор ЛФК, медицинская сестра по массажу; медицинская сестра кабинета ГБО; кастелянша, уборщик помещений отделений круглосуточного пребывания; уборщик помещений отделений: реабилитационной экспертизы, физиотерапии, приемного отделения; санитарка (буфетчица). 1.2. работники отделений социальной реабилитации и медико-социальной реабилитации детей: заведующий отделением социальной реабилитации, социальный педагог, социальный работник, мастер обучения художественно-прикладному искусству, мастер обучения работе на компьютере, воспитатель, помощник воспитателя, музыкальный руководитель, учитель-	Постановление Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП; Приказ ДСЗН города Москвы от 08.12.2014 № 1007

	дефектолог, психолог, логопед, библиотекарь, юрист-консульт, механик по обслуживанию инвалидов колясок, мастер маникюра и педикюра, парикмахер	
--	--	--

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах с тяжелым контингентом, оклады повышаются суммарно на 14 %.

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей, дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

№ п/п	Наименование подразделения и должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание
1.	<p style="text-align: center;">Администрация</p> <p>Заместитель директора по медицинской части; Заместитель директора по безопасности; Заместитель директора по хозяйственным вопросам; Заместитель директора по социальной и педагогической работе; Главный бухгалтер; Главная медсестра</p> <p style="text-align: center;">Медицинский персонал</p> <p>Заведующий 1 отделением медико-социальной реабилитации; Заведующий 2 отделением медико-социальной реабилитации; Заведующий 3 отделением медико-социальной реабилитации; Заведующий 4 отделением медико-социальной реабилитации; Заведующий отделением реабилитационной экспертизы; Заведующий отделением медико-социальной реабилитации детей; Руководитель службы ранней помощи - заместитель заведующего отделением медико-социальной реабилитации детей;</p> <p style="text-align: center;">Немедицинский персонал</p> <p>Заведующий отделением социальной реабилитации; Заместитель главного бухгалтера; Начальник отдела кадров; Юрисконсульт; Специалист по осуществлению закупок; Секретарь-машинистка</p>	<p style="text-align: center;">3 календарных дня</p> <p style="text-align: center;">3 календарных дня</p> <p style="text-align: center;">3 календарных дня</p>	<p>Статья 119 ТК РФ.</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ НПЦ МСР имени Л.И. Швецовой</p>

Примечание: приказом Работодателя перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, может быть изменен.

ПЕРЕЧЕНЬ

вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока (0,5 л в смену на 1 человека в дни работы)

№ п/п	Структурное подразделение, кабинет	Профессия, должность	Производственные факторы	Основание
1.	Клинико-диагностическая лаборатория	Фельдшер-лаборант	Работа с органическими и неорганическими химическими соединениями	Приказ Минздравсоцразвития от 16.02.09 № 45н. Приложение №3
2.	Помещение радоновой ванны, приготовление радона	Медицинская сестра	Ионизирующее излучение	

ПЕРЕЧЕНЬ
норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Должность / подразделение	Нормы выдачи	Сроки	Основание
1	Врач и средний медицинский персонал свет электролечебного кабинета	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII Постановление Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 г.	
		Очки защитные	До износа	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
2	Врач клинической лабораторной диагностики, санитарка, средний медицинский персонал	Халат или костюм из смешанной ткани	2 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII
		Тапки кожаные	1 пара на 2 г.	
		Защитные экраны для лица	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	дежурные/до износа	
		Нарукавники непромокаемые	дежурные	Постановление Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11
		При работе в химических и биохимических лабораториях:		
Противогаз	дежурный			
3	Врач и средний и младший медицинский персонал, работающий в рентгеновских кабинетах	Халат или костюм хлопчатобумажный	4 на 2 года	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII Постановление Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11 Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 1
		Тапочки кожаные или ботинки кожаные	1 пара на год	
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	4 на 2 года	
		Полотенце	4 на 2 года	
		Щетка для мытья рук	дежурная	
		Фартук из про свинцованной резины	дежурный	
		Перчатки из про свинцованной резины	дежурные	
		Юбка из про свинцованной резины	дежурная	
		Перчатки хлопчатобумажные	дежурные	
		Фартук из	дежурный	

		влагозащитной ткани с нагрудником				
		Головной убор хлопчатобумажный	2 на год			
		Очки для адаптации	дежурные/до износа			
4	Средний и младший медицинский персонал, занятый отпуском водолечебных процедур	Фартук непромокаемый с нагрудником	дежурный	Постановление Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11		
		Галоши резиновые	дежурные			
		Перчатки резиновые	до износа			
		При приготовлении раствора для радоновых ванн:				
		Фартук пластиковый вместо фартука непромокаемого с нагрудником	дежурный			
		Нарукавники пластиковые	дежурные			
5	Средний медицинский персонал, занятый отпуском грязелечебных процедур	Сандалии кожаные	1 пара на г.	Пост. Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11		
		Перчатки резиновые	до износа			
6	Врач, средний и младший персонал, руководители и специалисты, работающие с открытыми радиоактивными веществами суммарной активностью до 10 кБк (кило беккерель)	Халат хлопчатобумажный	2 на год	Постановление Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11		
		Фартук пленочный	дежурный			
		Перчатки хирургические	до износа			
		Нарукавники пленочные	дежурные			
		Шапочка хлопчатобумажная	2 на год			
		Полотенце	12 на год			
7	Врач-эпидемиолог	Халат или костюм антибактериальный из смешанной ткани	2 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII		
8	Главная сестра	Халат или костюм антибактериальный из смешанной ткани	2 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII		
9	Работники всех профессий и должностей выездной бригады	Полукомбинезон летний	1 на 2 года	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII		
		Куртка летняя	1 на 2 года			
		Полукомбинезон зимний	1 на 3 года			
		Куртка зимняя	1 на 3 года			
		Свитер	1 на 3 года			
		Футболка хлопчатобумажная	2 на год			
		Ботинки кожаные	1 пара на 2 года			
		Ботинки зимние	1 пара на 2 года			

		Головной убор летний	1 на 2 года	
		Шапочка полушерстяная	1 на 2 года	
		Перчатки полушерстяные	1 пара на год	
10	Средний и младший медицинский персонал	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 на год	
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 г.	
11	Врачи, научные сотрудники, психологи, логопеды, лаборанты, средний и младший медицинский персонал, инструктора по лечебной физкультуре, инструкторы по трудовой терапии, культ-организаторы, аккомпаниаторы, сестры-хозяйки, техники	Халат или костюм хлопчатобумажный	4 на 2 года	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 1, пункт 7
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	4 на 2 года	
		Полотенце	4 на 2 года	
		Щетка для мытья рук	дежурная	
		Прим.: среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:		
		Платье хлопчатобумажное	4 на 2 года	
		Фартук хлопчатобумажный	4 на 2 года	
		На время дежурства в стационаре дополнительно:		
		Тапочки	1 на год	
		При работе в перевязочных комнатах стационаров дополнительно:		
		Платье хлопчатобумажное (для женщин)	3 на 2 года	
		Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин)	3 на 2 года	
		Чулки (носки) хлопчатобумажные белые	3 на год	
	Бахилы	дежурные		
12	Врач-отоларинголог	Фартук непромокаемый	дежурный	Постановление Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11
		Перчатки резиновые	до износа	

13	Врач, средний медицинский персонал хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических кабинетов	Фартук непромокаемый	дежурный	Постановление Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11
		Перчатки резиновые	дежурные/до износа	
14	Средний медицинский персонал процедурных кабинетов	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII Постановление Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11
		Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником	дежурный	
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 на год	
		Фартук хлопчатобумажный	2 на год	
		Перчатки резиновые	дежурные/до износа	
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 г.	
15	Старшая медицинская сестра; санитарка	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 на год	
		Фартук хлопчатобумажный	2 на год	
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года	
16	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	3 на 2 года	Пункт 21 Приложения 12 к Постановлению Минтруда России от 25.12.1997 N 66 Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 31
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 2 года	
		Тапочки на кожаной подошве	1 пара на год	
17	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII Приказ МЗСР от 01.10.2008 N 541н Пункт 17 Приложения Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 35
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 2 года	
18	Лифтер	Костюм хлопчатобумажный	1 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII
		Рукавицы комбинированные	4 пары на год	
		При выполнении работы в стационарах:	Постановление Минтруда от 29.12.1997г № 68 Приложение № 11	

		Халат хлопчатобумажный	2 на 2 года		
		Колпак хлопчатобумажный или косынка хлопчатобумажная	2 на 2 года		
19	Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный	1 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII	
		Рукавицы комбинированные	2 пары на год		
20	Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII Приказ МЗСР от 01.10.2008 N 541н Пункт 84 Приложения	
		Рукавицы комбинированные	6 пар на год		
		При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно:			
		Перчатки резиновые	12 пар на год		
		Сапоги резиновые	1 пара на год		
		Туфли на нескользящей подошве	1 пара на год		
21	Плотник	Костюм с водоотталкивающей пропиткой	1 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII	
		Сапоги кирзовые	1 пара на год		
		Рукавицы брезентовые	12 пар на год		
		Зимой дополнительно (III климатический пояс):			
		Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года		
		Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 пара на год		
22	Слесарь-сантехник	Комбинезон или костюм с водоотталкивающей пропиткой	1 пара на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII	
		Перчатки хлопчатобумажные	6 пар на год		
		Ботинки кожаные	1 пара на год	Приказ МЗСР от 01.10.2008 N 541н Пункт 73 Приложения	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год		
		Сапоги резиновые	1 пара на год		
		Перчатки резиновые	дежурные		
		Противогаз	дежурный		

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) против аэрозольное	дежурное	
		Галоши диэлектрические или боты диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
23	Директор; заместитель директора	Халат или костюм из смешанной ткани	2 на год	Приказ МЗСР от 01.09.2010г. №777н, приложение 1, пункт VII
		Костюм на утепляющей прокладке	1 на два года	
		Костюм летний из смешанной ткани	1 на 2 года	
		Свитер	1 на 3 года	
		Футболка хлопчатобумажная	2 на год	
		Ботинки кожаные	1 пара на 2 г.	
		Головной убор летний	1 пара на 2 г.	
		Головной убор зимний	1 пара на 2 г.	
		Перчатки полушерстяные	1 пара на год	
24	Оператор копировальных и множительных машин	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 на год	Приказ МЗСР от 01.10.2008 N 541н Пункт 52 Приложения
25	Работники, постоянно занятые работой на персональных электронных вычислительных машинах (ПВЭМ)	Специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома	До износа (не превышая срок в 1 год)	Приказ МЗСР от 01.10.2008 N 541н Примечания 4 и 3 к Приложению
26	Парикмахер	Халат хлопчатобумажный	3 на 2 года	Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 43
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 2 года	
27	Матери, госпитализированные с больными детьми	Халат хлопчатобумажный	дежурный	Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 4
		Косынка хлопчатобумажные	дежурная	
		Тапочки	дежурные	
28	Буфетчица	Халат хлопчатобумажный	3 на 2 года	Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 14
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 2 года	
		Фартук с нагрудником хлопчатобумажный	3 на 2 года	
		Тапочки	1 на год	

29	Работники аптечных учреждений (аптек, аптечных) пунктов, киосков, складов, аптекарских и оптических магазинов, контрольно-аналитических лабораторий), занятые приемом рецептов, изготовлением, фасовкой, контролем и отпуском лекарств, отпуском и продажей медицинских товаров и оптики, мойкой аптекарской посуды, а также управляющие и кассиры аптек.	Халат хлопчатобумажный	3 на 2 года	Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 8
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 2 года	
30	Инженер, электромонтер, слесарь и другие работники на время работы в лечебных кабинетах, больничных и клинических отделениях и стерильных комнатах	Халат хлопчатобумажный	дежурный	Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 39
		Колпак хлопчатобумажный	дежурный	
31	Заведующие и их помощники, диетологи, сестры-хозяйки кухонь, пекарен и столовых	Халат хлопчатобумажный	3 на 2 года	Приказ Минздрава СССР от 29.08.1988 № 65 Приложение 1, пункт 11

ГАУ НПЦ МСР имени Л.И.Швецовой

Всего пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью 47 (сорок семь) листов

С.А. Воловец

